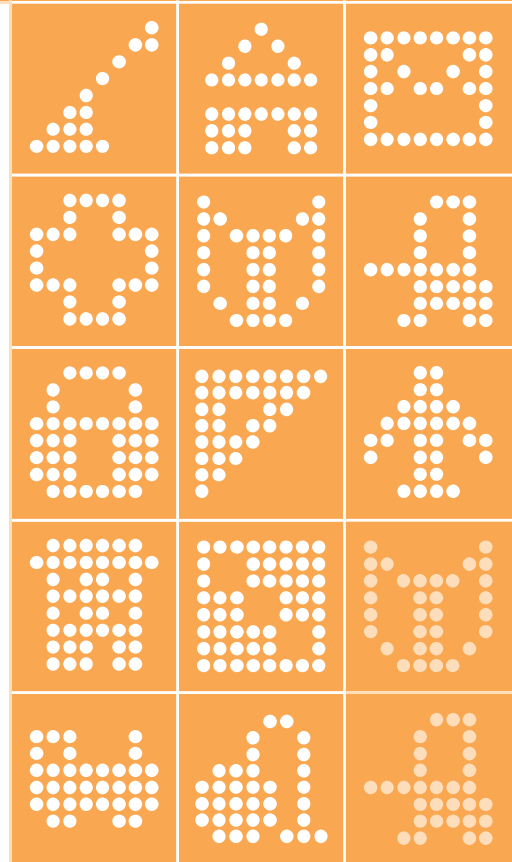


BRANSCHAVTAL

Järnvägsinfrastruktur

2023-2025

Giltighetstid: 2023-05-01-2025-04-30



4 | Tjänsteförbunden



Förteckning över avtal som gäller för bransch Järnvägsinfrastruktur

Huvudavtalet Svenskt Näringsliv och PTK

Förhandlingsordning rättstvister

Utvecklingsavtal samt avtal om förslagsverksamhet

TFA-avtal

TGL-avtal

Pensionsavtal ITP

Anmärkning

I vissa fall gäller särskilda bestämmelser i försäkringsfrågor enligt bilaga 2.

Avtal om social trygghet vid utlandstjänstgöring

Avtal angående rätten till medarbetares uppfinningar 2015

Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal 2015

Ett nytt avtal om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister 2015

Beredskapsavtal

Överenskommelse om vissa särskilda åtgärder för medarbetare som utsatts för asbestexponering mellan SAF och LO/PTK och ersättningsregler i anslutning därtill

Flexpension i Tjänsteföretag gäller fr o m 1 maj 2017. Även medarbetare i åldersintervallet 18-24 år omfattas.

Yrkesintroduktionsanställningsavtal Seko

Innehållsförteckning

§ 1	Avtalets omfattning.....	5
§ 2	Anställning.....	5
§ 3	Allmänna åligganden	6
§ 4	Bisyssla	7
§ 5	Lön	8
§ 6	Arbetstid.....	10
§ 7	Övertid.....	13
§ 8	Mertid.....	17
§ 9	Restidsersättning	19
§ 10	Ersättning för Ob, jour och beredskap	25
§ 11	Semester	27
§ 12	Sjuklön m m.....	31
§ 13	Föräldraledighet	36
§ 14	Ledighet.....	37
§ 15	Uppsägning	40
§ 16	Giltighetstid.....	45
Bilaga 1	Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister.....	47
Bilaga 2	Särskilda bestämmelser i försäkringsfrågor i vissa fall.....	50
Bilaga 3	Tillämpningsregler 38-40 §§ MBL.....	51
Bilaga 4	Standard för personalutrymmen	56
Bilaga 5	Arbetskläder och personlig skyddsutrustning m m	58
Bilaga 6	Seko Fastställande av grundlön för vissa yrkeskategorier	59
Bilaga 7	Avtal om riktlinjer för arbetsmiljö och samverkan i arbetsmiljöfrågor	61
Bilaga 8	Överenskommelse om inhyrning och uthyrning av personal.....	66
Bilaga 9	Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag	69
Bilaga 10	Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte.....	77
Bilaga 11	Överenskommelse om tillämpning av Flexpension för medarbetare mellan 18-24 år	79
Bilaga 12	SRAT, Sveriges Ingenjörer Avtal om lokal lönebildning	82
Bilaga 13	Ledarna Avtal om lönebildning i företagen.....	86
Bilaga 14	Seko Avtal om löner 2023-05-01 – 2025-04-30.....	90
Bilaga 15	ST Avtal om löner 2023-05-01 – 2025-04-30.....	92

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller företag som utför järnvägsinfrastrukturarbeten och tillhör Almega Tjänsteförbunden.

Med järnvägsinfrastrukturarbeten avses alla förekommande arbeten vid nyanläggande, byggande, drift och underhåll, service och reparation av järnvägar, spårvägar och tunnelbanor och därmed sammanhängande verksamhet.

Avtalet gäller på medarbetarsidan alla medarbetare med följande undantag

- medarbetare som är anställda med stöd av andra arbetsmarknads- politiska åtgärder än lönebidragsanställning,
- medarbetare som intar företagsledande eller därmed jämförlig ställning (definieras lokalt),
- praktikanter (examensarbete eller motsvarande eller sådana som fullgör obligatorisk praktik enligt utbildningsplan exempelvis under KY-utbildning),
- medarbetare som har tjänstepension eller pension enligt Socialförsäkringsbalken,
- medarbetare anställda med arvode enligt överenskommelse med berörd/berörda lokala fackliga organisationer.

Om en medarbetare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren eller genom lokalt avtal mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer.

Anmärkning

För produktionspersonal som på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras genom lokalt avtal mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer.

§ 2 Anställning

Mom 1 Anställning tillsvidare

Anställning gäller tillsvidare om inte annat överenskommit enligt mom 2.

Mom 2 Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas enligt vad som anges i lagen om anställningsskydd.

Inför behov av period av säsongsanställningar ska arbetsgivaren förhandla med berörd/berörda lokala fackliga organisationer.

Lokalt avtal kan träffas mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer om annan tidsbegränsad anställning.

Mom 3 Flyttning

Vid förändringar av verksamheten som medför att medarbetaren på arbetsgivarens initiativ flyttar eller omstationeras till annan ort ligger det i arbetsgivarens intresse att verka för en lösning för individen som gagnar alla inblandade. Sådana lösningar bör avse ersättning för direkta och nödvändiga kostnader för flyttning samt, under en övergångsperiod, ersättning för fördyrade levnadsomkostnader till följd av dubbel bosättning eller ökade resekostnader.

Lokalt avtal kan träffas mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer om andra regler.

§ 3 Allmänna åligganden

Mom 1 Ömsesidig lojalitet

Anställningsförhållandet ska grunda sig på ömsesidig lojalitet och förtroende.

Mom 2 Disciplinpåföljd

Medarbetare som i arbetet gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan av arbetsgivaren meddelas disciplinpåföljd i form av skriftlig varning.

Varning får meddelas sedan erinran inte har medfört avsedd förändring eller att förseelsen bedömts så allvarlig att disciplinpåföljd ska utdelas.

Arbetsgivaren utser vem hos arbetsgivaren som har rätt att meddela varning.

Berörd/berörda lokala fackliga organisationer ska underrättas om utdelad varning och har inom sju dagar från underrättelsen möjlighet att begära lokal överläggning.

Detta moment kan anpassas lokalt.

Mom 3 Arbetsplatsanmälan

Det åligger arbetsgivaren att skriftligen anmäla ny arbetsplats till berörd/berörda lokala fackliga organisationer.

Mom 4 Övervaknings- och kontrollåtgärder

Övervaknings- och kontrollåtgärder ska genomföras på ett sätt som medför så lite kränkning som möjligt av medarbetarens personliga integritet. Vid val av olika tillvägagångssätt ska det användas som minst påverkar medarbetarens personliga integritet.

Vid införandet av nya kontrollåtgärder, exempelvis elektroniska övervakningssystem som GPS eller liknande, eller vid väsentlig förändring av syftet med användning av sådant system har arbetsgivaren förhandlingsskyldighet enligt MBL §§ 11 och 14. Vid sådana förhandlingar ska bl a följande behandlas;

- ändamålet med systemet och hur resultatet ska användas,
- rutiner och tider för gallring, varvid datainspektionens rekommendationer för personuppgiftsbehandling ska iakttas,
- vilka befattningar som ska ha tillgång till den information som samlas in,
- på vilket sätt medarbetaren informeras om ändamålet med systemet och hur resultatet används, vilka kontroller som kan utföras och kontrollens syfte och om medarbetarnas rätt att få veta vilka uppgifter som finns registrerade om denne.

Mom 5 Granskning

Lokal facklig organisation äger rätt att på arbetsplats fortlöpande granska löneförhållandena och därvid rätt att ta del av avlöningslistor. Lokala parter har att på dessa grunder överenskomma om hur granskningsarbete lämpligen genomförs.

§ 4 Bisyssla

Mom 1 Uppgiftsskyldighet

Medarbetaren är skyldig att på anfordran lämna uppgift till arbetsgivaren huruvida och i vilken omfattning denne innehar bisyssla. Arbetsgivaren får åläggas medarbetaren att helt eller delvis upphöra med bisyssla som enligt arbetsgivarens bedömning inverkar hindrande i arbetet.

Mom 2 Konkurrensbisyssla

Medarbetaren får inte inneha anställning eller uppdrag hos, ha del i eller själv eller genom annan driva företag inom området för bolagets verksamhet och inte heller annars i förvärvssyfte utöva verksamhet som berör nämnda område (konkurrensbisyssla).

Det som sägs i första stycket gäller inte i den mån arbetsgivaren medger annat. Har sådant medgivande lämnats, är medarbetaren skyldig att på anfordran lämna uppgift till arbetsgivaren om arten och omfattningen av konkurrensbisysslan.

§ 5 Lön

Mom 1 Begreppet månadslön

Med månadslön avses i avtalet, om inte annat framgår, fast kontant lön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad.

Vid avtalets tillämpning ska, om inte annat framgår, för heltidsanställd medarbetare som arbetar deltid belopp enligt första stycket avse de till följd av deltiden reducerade beloppen.

Anmärkning

Grundlön för produktionspersonal/yrkesarbetare och maskinförare framgår av bilaga 6.

Mom 1.1

Medarbetare vars anställning avser en sammanhängande tid om längst tre månader erhåller ersättning per arbetad timme. Lön utbetalas per arbetad timme med 1/167 av fastställd månadslön. Lön och andra ersättningar utbetalas månaden efter intjänandemånaden.

Vid anställning som varar längst tre månader tillkommer semesterersättning.

Mom 1.2

För medarbetare som utför nattarbete enligt § 6 mom 3.1 tredje stycket, mom 3.2 och mom 3.3, och som erhåller ersättning per arbetad timme, utges utöver ordinarie timlön ersättning i enlighet med § 6 mom 3.3 med:

- a) Timlön x 5,26 %,
- b) Timlön x 11 %,
- c) Timlön x 25 %.

Mom 2 Förskjuten viloperiod

Viloperiod som infaller i direkt anslutning till utfört arbete innebär inte löneavdrag om den sammanfaller med ordinarie arbetstid.

Mom 3 Löneutbetalning

Månadslön betalas ut per kalendermånad och på ett sådant sätt att medarbetaren har tillgång till beloppet senast den 25:e i den kalendermånad som beloppet hänför sig till. Medarbetaren ska erhålla lönespecifikation i samband med löneutbetalningen.

Lönetillägg, ersättningar och andra avlöningsförmåner betalas ut vid löneutbetalningen månaden efter den som tilläggen hänför sig till.

Om den 25:e infaller på en lördag, söndag eller helgdag görs utbetalningen på närmast föregående bankdag.

Om midsommarafton infaller den tjugotredje, tjugofjärde eller den tjugofemte får utbetalningen göras dagen före midsommaraftonen.

Lokalt avtal kan träffas mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer om andra regler.

Mom 4 Lön för del av löneperiod

Om en medarbetare börjar eller slutar sin anställning eller får löneförändring under löpande kalendermånad utbetalas en daglön för varje kalenderdag som anställningen omfattar. Daglönen utgör fast lön delat med antalet dagar i kalendermånaden ifråga.

Med fast månadslön likställs resultat/prestationsberoende lönedelar som inte har direkt samband med medarbetarens personliga arbetsinsats.

Lokalt avtal kan träffas mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer om annan beräkning.

Mom 5 Tagande ur tjänst

När medarbetare tas ur tjänst vid olyckshändelse, eller i samband med våld eller hot/hot om våld, och fram till besök hos företagsläkare/läkare ska

medarbetaren erhålla oförändrad lön inklusive rörliga lönetillägg enligt planerad tjänstgöring eller genomsnittsberäkning. Detta gäller om inte de lokala parterna enas om annat.

§ 6 Arbets tid

Mom 1 Ordinarie arbetstid

Parterna har avtalat bort arbetstidslagen i sin helhet. Lokalt avtal kan träffas mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer om andra arbetstidsregler avseende samtliga bestämmelser i denna paragraf.

Den ordinarie arbetstidens längd och förläggning, som kan variera under olika delar av året, fastställs per dag, vecka, år eller annan tidsperiod genom lokal överenskommelse mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer.

Mom 2 Dagarbetstid

Om ej annan överenskommelse träffas enligt mom 1 gäller följande: Ordinarie arbetstiden är 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om tolv veckor eller efter lokal överenskommelse den längre period som motiveras av arbetsförhållandena.

För produktionspersonal/yrkesarbetare och maskinförare ska, om inte lokal skriftlig överenskommelse träffas om annat, arbetstiden utläggas med 8 timmar per dag på veckans fem första dagar med början tidigast kl 06.00 och slut senast kl 17.30. Detta gäller dock inte vid tillämpning av mom 3.1.

Mom 2.1 Arbetsperiod

Tiden mellan två viloperioder. Arbetsperiod får omfatta högst 14 timmar varav högst 11 timmar får vara arbetstid.

Mom 3 Nattarbete

Mom 3.1 Nattvila

Alla medarbetare ska ha ledigt för nattvila. I ledigheten ska ingå tiden mellan kl 00.00 och kl 05.00.

Avvikelse från första stycket kan göras med stöd av lokal skriftlig överenskommelse mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer.

Om förutsättningarna under mom 3.2 och mom 3.3 uppfylls genom överenskommelse om arbetstidsschema mellan arbetsgivaren och berörda medarbetare gäller avvikelse från mom 3.1 första stycket.

Mom 3.2 Villkor vid nattarbete

Med nattarbetande avses den som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass under natt eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt. Med natt avses perioden mellan kl 22.00-05.00.

Vid nattarbete, med minst två timmar i genomsnitt under tid kl 22.00-05.00, ska viloperiod erhållas enligt följande:

- Vid arbete 1 natt gäller normal viloperiod.
- Vid arbete 2-3 nätter i följd ska medarbetaren ha minst 48 timmars sammanhängande ledighet i direkt anslutning till nattarbetet.
- Vid arbete minst 4 nätter i följd ska medarbetaren ha minst 60 timmars sammanhängande ledighet i direkt anslutning till nattarbetet.

Nattarbetande har rätt till veckovila med 84 timmar efter varje period om sex veckor.

Veckovilan för två på varandra följande sjudagarsperioder får sammanläggas så att ledigheten för den första perioden förläggs i en följd med ledigheten för den andra perioden. Ledigheten ska då uppgå till minst 84 timmar utom i det fall medarbetaren påföljande arbetsvecka övergår till dagararbete då veckovilan är 72 timmar.

- Vid arbete 6 nätter i följd ska medarbetaren ha minst 120 timmars sammanhängande ledighet i direkt anslutning till nattarbetet.
- Vid arbete 7 nätter i följd ska medarbetaren ha minst 168 timmars sammanhängande ledighet i direkt anslutning till nattarbetet.

Under viloperiod i anslutning till nattarbete får inte arbete eller beredskap planeras in.

Vid nattarbete under beredskap erhålls inte utökad viloperiod.

Mom 3.3 Arbetstidsförkortning vid nattarbete

- a. Förläggs arbetstiden med mer än två timmar mellan kl 22.00-05.00 minst två nätter under en vecka, är den ordinarie veckoarbetstiden 38 timmar.

- b. Förläggs arbetstiden med mer än två timmar mellan kl 22.00-05.00 fyra nätter under en vecka, är den ordinarie veckoarbetstiden 36 timmar.
- c. Förläggs arbetstiden med mer än två timmar mellan kl 22.00-05.00 minst fem nätter under en vecka, är den ordinarie veckoarbetstiden 32 timmar.

Anmärkning

För att fastställa veckoarbetstid då nattarbete förekommer kan evalvent eller motsvarande användas.

Mom 4 Ändringar av ordinarie arbetstidsförläggning

Besked om ändring i den ordinarie arbetstidens förläggning ska lämnas minst två veckor i förväg. Sådant besked får dock lämnas kortare tid i förväg, om verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses, ger anledning till det.

Mom 5 Veckovila och fridagar

Medarbetaren ska ha minst 36 timmar sammanhängande ledighet under varje period om 7 dagar (veckovila). Medarbetaren ska anses ha veckovila under frånvaro för semester, tjänstledighet och kompensationsledighet för övertid samt under helgdagar och fridagar.

Avvikelse får göras genom lokal överenskommelse mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer, vilken ska reglera när och hur avvikelse får göras samt på vilket sätt kompensation sker. Vid beredskap erhålls inte veckovila. Till veckovilan räknas inte beredskap.

Vid veckovila förlagd på ordinarie arbetstid utges bibehållen lön.

Mom 6 Viloperiod

Med viloperiod avses tiden mellan två arbetsperioder. Viloperiod omfattar minst 11 timmar.

Mom 7 Rast

Med rast förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilken medarbetaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen.

Tid för rast räknas inte som arbetstid.

Rasternas längd och omfattning ska anges så noga som omständigheterna medger. Rasterna ska förläggas så, att medarbetaren inte utför arbete mer än 5 timmar i följd. Rast bör omfatta minst 30 minuter.

Anmärkning

Utläggs rast som samtidigt utgör matrast ska rasten inte vara kortare än 30 minuter.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena, t ex vid nattarbete och övertidsarbete, eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden men utgör inte övertid enligt § 7 mom 2.

Mom 8 Arbetstidsförkortning

Heltidsanställd medarbetare som arbetar hela perioden den 1 april till den 31 mars (intjänandeår) intjänar rätt till 34 timmars arbetstidsförkortning. Den intjänade ledigheten förläggs under efterföljande uttagsår. Ledigheten förläggs efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren. Vid förläggning ska verksamhetens krav beaktas och ledigheten bör förläggas under lågsäsong eller under period med arbetsbrist, dock ska det så långt som möjligt beakta medarbetarens önskemål om förläggning. Om anställning upphör utan att arbetstidsförkortning tagits ut, får medarbetaren istället en kontant ersättning med den vid tidpunkten gällande lön.

Anmärkningar

- 1. Vid annan sysselsättningsgrad än heltid intjänas arbetstidsförkortning i proportion till sysselsättningsgraden. För medarbetare som inte arbetar hela intjänandeperioden, det vill säga börjar eller slutar sin anställning under intjänandeperioden eller är frånvarande av orsak som inte ersätts med lön av arbetsgivaren beräknas intjänandet av arbetstidsförkortningen med 1/365 av 34 timmar för varje övrig anställningsdag.*
- 2. Elever, praktikanter, ferieanställda och medarbetare som är anställda med särskilt anställningsstöd eller i skyddat arbete omfattas inte av reglerna om arbetstidsförkortning.*

§ 7 Övertid

Mom 1 Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses arbete som heltidsarbetande medarbetare har utfört utöver den ordinarie arbetstid som gäller för medarbetaren.

Lokalt avtal kan träffas mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer om avvikelser från eller kompletteringar till bestämmelserna i denna paragraf.

Mom 2 Allmän övertid

Innan övertidsarbete utförs ska överenskommelse träffas mellan arbetsledning och berörd medarbetare. Allmän övertid kan, när särskilt behov föreligger, tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår. Timtalen får överskridas när det behövs för att medarbetaren ska kunna slutföra ett uppdrag, som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

Kortvarigt övertidsarbete av tillfällig natur kan alltid utföras utan sådan överenskommelse.

Ytterligare övertid kan tas ut upp till 150 timmar/kalenderår genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse träffas direkt med medarbetaren.

Mom 3 Nödfallsarbete

En medarbetare är skyldig att fullgöra nödfallsövertid enligt arbetstidslagen.

Mom 4 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

Rätt till övertidskompensation föreligger om

- övertidsarbetet har överenskommits på förhand, eller
- övertidsarbetet har godkänts i efterhand.

Medarbetare som har 28 eller 30 dagars semester enligt § 11 mom 2 har inte rätt till övertidskompensation.

Om en medarbetare har frihet beträffande arbetstidens förläggning, kan arbetsgivaren och medarbetaren komma överens om att han inte ska ha rätt till övertidskompensation utan förekomsten av erforderligt övertidsarbete ska beaktas vid fastställande av lönen. Detsamma gäller för medarbetare som har rätt att beordra andra medarbetare till övertidsarbete eller har rätt att självständigt avgöra eget övertidsarbete. Arbetsgivaren ska underrätta berörd/berörda lokala fackliga organisationer om överenskommelse har träffats enligt detta stycke.

Kommentar

Vid enskild överenskommelse rörande inlöst övertid har arbetsgivaren ett fortsatt ansvar att förebygga ohälsosam arbetsbelastning enligt AFS 2015:4.

Kommentar 2 - ST

För medarbetare som träffar överenskommelse med arbetsgivaren i enlighet med branschavtalets § 7 Mom 4 tredje stycket, ska arbetsgivaren bekräfta överenskommelsen skriftligen genom ett grundanställningsavtal och ett tilläggsavtal, varav det senare anger den andel av lönen som ersätter rätten till övertidskompensation.”

Anmärkning

Det är viktigt att den chef som har medarbetare som omfattas av en individuell överenskommelse har en kontinuerlig dialog med sina medarbetare om verksamhetens krav, arbetstider och återhämtning.

En individuell överenskommelse om att ersätta övertidsersättning med högre lön och/eller fler semesterdagar innebär inte att arbetsgivaren och medarbetaren kommit överens om ett högre ordinarie arbetstidsmått.

Verksamhetens krav kan medföra att medarbetare, som träffat en individuell överenskommelse enligt ovan, under perioder behöver utföra arbete utöver ordinarie arbetstid.

Mom 5 Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid

Om en medarbetare utför övertidsarbete på tid som inte är förlagd i direkt anslutning till den ordinarie arbetstiden ges övertidskompensation som om övertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om endast rast om högst 30 minuter skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

Om medarbetaren inställer sig till övertidsarbete ska arbetsgivaren ersätta uppkomna resekostnader. Detta gäller även för medarbetare som inte har rätt till särskild övertidskompensation.

Mom 6 Olika typer av övertidskompensation

Kompensation för övertidsarbete kan ges antingen i pengar (övertidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges om medarbetaren själv vill det och arbetsgivaren inte av

särskilda skäl bestämmer annat. Vid utläggning av ledighet bör medarbetarens önskemål om tidpunkt beaktas.

Mom 6.1 Återföring av övertid

Om övertid ersatts med kompensationsledighet enligt mom 6 återförs motsvarande antal timmar till övertidsutrymmet enligt mom 2 ovan (allmän övertid).

Exempel

En medarbetare utför övertidsarbete om 4 timmar en helgfri måndag mellan kl 16.00-20.00. Dessa övertidstimmar räknas av från övertidsutrymmet enligt mom 2.

Överenskommelse träffas med medarbetaren om att övertidsarbetet ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar (4 x 1,5 timme = sex timmars kompensationsledighet).

När kompensationsledigheten tagits ut återförs de fyra övertidstimmar som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom 2.

Under kalenderåret får högst 100 timmar på detta sätt återföras till övertidsutrymmet, såvida inte arbetsgivaren och medarbetaren enas om annat.

Mom 7 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande.

- a. För övertidsarbete kl 06.00-20.00 helgfria måndagar-fredagar:
Fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)
94
- b. För övertidsarbete på annan tid:
Fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)
72
- c. För övertidsarbete på midsommar, julafton och nyårsafton:
Fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)
62

Ersättning utbetalas inte för kortare tid än 15 minuter i följd.

Anmärkning

På grund av lönesystemtekniska skäl kan arbetsgivaren sammanlägga 15 minuters perioder och utbetala dessa per t ex halv eller hel timme.

Semestertillägg är inkluderat i beloppet.

Mom 8 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande.

- a. För övertidsarbete kl 06.00-20.00 helgfria måndag-fredag = 1,5 timme.
- b. För övertidsarbete på annan tid enligt mom 7 punkt b och c = 2 timmar.

Mom 9 Anteckningar om övertid

Arbetsgivaren ska föra anteckningar om övertid. Medarbetaren och berörd/berörda lokala fackliga företrädare har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Anteckningar ska föras enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

§ 8 Mertid

Mom 1 Mertidsarbete

Med mertidsarbete avses arbete som deltidsarbetande medarbetare utför utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för medarbetarens deltid men som ligger inom det ordinarie arbetstidsmättet för heltidsarbetande. Arbete på mertid anses som ordinarie arbetstid.

Arbete för deltidsarbetande är övertid och ersätts enligt bestämmelserna i § 7 om medarbetaren

- arbetar utöver ordinarie arbetstidsmättet för heltidsarbetande under ett kalenderdygn,
- arbetar på dag som är arbetsfri för motsvarande heltidsarbetande,
- arbetar mer än det tillåtna antalet mertidstimmar,
- inkallas till arbete på tid som inte är ordinarie arbetstid för motsvarande heltidsarbetande.

Lokalt avtal kan träffas mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer om avvikelser från eller kompletteringar till bestämmelserna i denna paragraf.

Mom 2 Allmänt mertidsarbete m m

När särskilda skäl föreligger kan en deltidsarbetande medarbetare utföra mertidsarbete. Allmän mertid och allmän övertid kan tas ut med sammanlagt 250 timmar per kalenderår. Timtalen får överskridas om det behövs för att kunna slutföra ett uppdrag eller arbete som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

Den allmänna övertiden får inte överstiga 200 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad).

Den allmänna mertiden får inte överstiga 175 timmar per kalenderår.

För arbete på allmän mertid bör i första hand anlitas medarbetare som frivilligt åtar sig detta.

Ytterligare övertid eller ytterligare mertid kan tas ut efter lokalt avtal mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse träffas direkt med medarbetaren.

Mom 3 Nödfallsmertid

En medarbetare är skyldig att fullgöra nödfallsmertid enligt samma regler som gäller vid nödfallsövertid enligt § 7 mom 3.

Mom 4 Arbete som medför rätt till mertidskompensation

Rätt till mertidskompensation föreligger om

- mertidsarbetet har överenskommits på förhand, eller
- mertidsarbetet har godkänts i efterhand.

Mom 5 Mertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till den deltidsanställdes ordinarie arbetstid

Om en medarbetare utför mertidsarbete på tid som inte är förlagd i direkt anslutning till den ordinarie arbetstiden ges mertidskompensation som om mertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om endast rast om högst 30 minuter skiljer mertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

Mom 6 Olika typer av mertidskompensation

Kompensation för mertidsarbete kan ges antingen i pengar (mertidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges om medarbetaren själv vill det och arbetsgivaren inte av särskilda skäl bestämmer annat. Vid utläggning av ledighet bör medarbetarens önskemål om tidpunkt beaktas.

Mom 7 Beräkning av mertidsersättning

Vid mertidsarbete utbetalas följande ersättning per timme.

Fasta kontanta månadslönen (heltid)

140

Ersättning utbetalas inte för kortare tid än 15 minuter i följd.

Anmärkning

På grund av lönesystemtekniska skäl kan arbetsgivaren sammanlägga 15 minuters perioder och utbetala dessa per t ex halv eller hel timme.

Semestertillägg är inkluderat i beloppet.

Mom 8 Beräkning av kompensationsledighet vid mertidsarbete

Kompensationsledighet beräknas timme för timme.

§ 9 Restidsersättning

Lokalt avtal kan träffas mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer om andra restidsregler avseende samtliga moment i denna paragraf.

Mom 1 Rätt till restidsersättning

Medarbetaren har rätt till restidsersättning för beordrad tjänsteresa som företagits på tid som inte är arbetstid om inte medarbetaren är undantagen från rätten till restidsersättning enligt följande:

- arbetsgivaren och medarbetaren har enats om att medarbetaren ska vara undantagen från bestämmelsen om restidsersättning (gäller endast medarbetare som inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete),
- arbetsgivaren och medarbetaren har kommit överens om att kompensation för restid ska utges i annan form. Förekomsten av restid kan t ex beaktas vid fastställande av lönen,

- medarbetaren har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning. Med sådan befattning avses resande försäljare eller motsvarande. En sådan medarbetare har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och medarbetaren har kommit överens om detta.

Mom 2 Restid

Med restid avses restid som faller utanför klockslagen för medarbetarens ordinarie dagliga arbetstid, där det huvudsakliga syftet är att medarbetaren ska förflytta sig till eller från en förrättningsplats. Restidsersättning betalas för

- a. tid mellan tjänsteresans början och förrättningens början eller tidpunkten för ankomst till tillfällig bostad.
- b. tid mellan förrättningens slut eller tidpunkten för avresan från tillfällig bostad och tjänsteresans slut.
- c. sådan väntetid som uppkommer under fram- eller återresan, om väntetiden är föranledd av färdstättet. Om övernattning är nödvändig före avresan räknas väntetiden från avresan påföljande dag.

Ersättning beräknas ej för kortare tid än 15 minuter i följd.

Anmärkning

På grund av lönesystemtekniska skäl kan arbetsgivaren sammanlägga 15 minuters perioder och utbetala dessa per t ex halv eller hel timme.

Vid resa i samband med övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid se 7 § mom 5.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller under en del av resan, ska tiden som medarbetaren kunnat disponera denna mellan kl 00.00-06.00 inte räknas med. Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de grundläggande bestämmelserna i mom 5.

Mom 3 Ersättning

Restidsersättning betalas per den

- 1 maj 2023 med 114,14 kr/tim,
- 1 maj 2024 med 117,68 kr/tim,

För tid från klockan 19.00 dag före tjänstgöringsfritt kalenderdygn, eller lördag, söndag och helgdag, till klockan 07.00 påföljande tjänstgöringsdag, är restidsersättningen per den

1 maj 2023: 126,84 kr/tim,

1 maj 2024: 130,78 kr/tim,

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Mom 4 Ersättning vid tjänsteresa och förrättning vissa definitioner

Vanliga verksamhetsorten	Med vanliga verksamhetsorten avses detsamma som i 12 kap. IL vilket är ett område inom 50 km, närmaste färdväg, från tjänsteställe eller bostad
Tjänsteställe	Med tjänsteställe avses detsamma som i 12 kap. IL vilket normalt är den arbetsplats där medarbetaren huvudsakligen utför sina arbetsuppgifter. Se i övrigt 12 kap. IL och anvisningar till IL.
Förrättning	Tjänstgöring som en medarbetare – utan att få annan anställning – fullgör på annat ställe i Sverige än tjänstestället.
Förrättningsställe	Arbetsplats där förrättning fullgörs.
Tjänsteresa	Resa som föranleds av förrättning i Sverige.
Flerdygnsförrättning	Förrättning som medför övernattning utom bostaden.
Traktamente	Skattefri ersättning för ökade levnadskostnader (logi, måltider och småutgifter) som företaget betalar till medarbetare som företar tjänsteresa förenad med övernattning utanför den vanliga verksamhetsorten.
Förrättningstillägg	Skattepliktig ersättning för ökade levnadskostnader som är förenade med tjänsteresa.
IL	Inkomstskattelagen (1999:1229).

Mom 5 Grundläggande bestämmelser

Vid tjänsteresa och förrättning har en medarbetares rätt till resekostnadsersättning och traktamente m m enligt bestämmelserna i denna paragraf. Planläggning av tjänsteresa görs efter samråd med berörd medarbetare innan arbetsgivaren beslutar om förrättningen.

Resekostnadsersättningen och traktamentet beräknas med hänsyn till det faktiska färdstället och den faktiska bortovaron från tjänstestället eller bostaden eller annan plats där en tjänsteresa börjar eller slutar. Förmånerna får dock inte beräknas för längre färdväg eller bortovaro än som föranleds av förrättningen.

Föreskrifter om reseräkning och andra villkor för utbetalning av förmåner i samband med tjänsteresa och förrättning utfärdas av arbetsgivaren. Om arbetsgivaren inte beslutar något annat, är rätten till sådana förmåner för viss månad förfallen om reseräkning inte har getts in inom ett år efter utgången av den månaden.

Anmärkning

Om bortovaro i samband med förrättning förlängs på grund av omständighet som medarbetaren inte kan råda över, anses denna längre bortovaro vara föranledd av förrättningen.

Mom 6 Resekostnadsersättning

Vid tjänsteresa betalar arbetsgivaren resekostnadsersättning (inklusive ersättning för bagagetransport) motsvarande gjorda utlägg för resa med färdmedel som bestämts när resan beordrades eller har godkänts i efterhand i förekommande fall inom den beloppsram som anges i 12 kap. IL.

Vid beordrad tjänsteresa med egen bil utges bilersättning med det skattefria beloppet enligt IL om arbetsgivaren inte kan tillhandahålla bil utan medarbetaren enligt överenskommelse använder egen bil. Härutöver utges en ersättning om 9,50 kr skattepliktigt per mil.

Mom 6.1 Ersättning för hemresa

Vid flerdygnsförrättning över veckoslut medges ersättning för högst en hemresa med kollektivtrafik enligt IL:s bestämmelser. Sådan hemresa, ”veckoslutsresa/fri hemresa”, är inte att betrakta som tjänsteresa. Resekostnad ersätts med högst det belopp som tågresan i andra klass skulle ha medfört (skattepliktig ersättning). Om egen bil är lämpligaste färdmedel betalas ett skattepliktigt belopp motsvarande vid var tid gällande högsta skattefria belopp för resor i tjänst enligt SKV. Vid tidpunkten för avtalstecknandet är denna summa 25 kr.

Anmärkning

Vid "veckoslutsresa/fri hemresa" ska säkerhets-, tids- och kostnadsaspekter beaktas.

Mom 7 Traktamente m.m.

Vid flerdygnsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad och traktamente enligt de bestämmelser och med de belopp som anges i 12 kap. IL.

Med logi avses boende i enkelrum med goda möjligheter till toalett och dusch, inklusive sänglinne, handduk och städning. Ett våtrum/toalett får delas av högst tre medarbetare om inte avvikelse om annat har träffats. Om logi med lägre standard accepteras av medarbetaren utges ersättning för annat boende.

Arbetsgivaren kan komma överens med medarbetaren om att denne använder egen husvagn. Vid flerdygnsförrättning utges förrättningstillägg och natttraktamente enligt mom 7.1 nedan. Arbetsgivaren och medarbetaren bör även komma överens om vad som i övrigt ska gälla vid användandet av egen husvagn.

Mom 7.1 Förrättningstillägg samt traktamente vid flerdygnsförrättning

		Förrättnings- tillägg (skattepl)	Traktamente (skattefritt)	Natt- traktamente	Totalt
Tre första månaderna					
Avresedag	före kl. 12.00	110 kr	260 kr		370 kr
	efter kl. 12.00	55 kr	130 kr		185 kr
Hel dag		110 kr	260 kr		370 kr
Hemkomstdag	före kl. 19.00	55 kr	130 kr		185 kr
	efter kl. 19.00	110 kr	260 kr		370 kr
Egen logi*		150 kr		130 kr	280 kr
Annat boende**		75 kr			75 kr
Egen husvagn***		80 kr		130 kr	210 kr

Efter 3 månader och upp till 2 år					
Hel dag (avresa före kl. 12.00 hemkomst efter kl. 19.00)		80 kr	182 kr		262 kr
Egen logi*		150 kr		130 kr	280 kr
Annat boende**		75 kr			75 kr
Egen husvagn***		80 kr		130 kr	210 kr
Efter 2 år					
Hel dag (avresa före kl. 12.00 hemkomst efter kl. 19.00)		100 kr	130 kr		230 kr
Egen logi*		150 kr		130 kr	280 kr
Annat boende**		75 kr			75 kr
Egen husvagn***		80 kr		130 kr	210 kr

Anmärkning

- * *Tillägg utges när medarbetaren ordnar eget logi.*
 - ** *Tillägg när logi med lägre standard tillhandahålls av arbetsgivaren. Med annat boende jämförs av arbetsgivaren tillhandahållen husvagn.*
 - *** *Arbetsgivaren bekostar uppställningskostnad inklusive el.*
- Traktamente utges med belopp motsvarande vid varje tidpunkt gällande högsta skattefria belopp som framgår av Skatteverkets föreskrifter och allmänna råd.*

Om medarbetaren får fria måltider reduceras både traktamente och förrättningstillägg med 20 procent för frukost, 35 procent för lunch, 35 procent för middag på både förrättningstillägg och traktamente. Vid flera fria måltider samma dag kan totalbelopp bli högre på grund av avrundning.

Mom 8 Resekostnadsersättning vid dagliga resor

Vid dagliga resor mellan medarbetarens fasta bostad och arbetsplatsen utom arbetstiden utges resekostnadsersättning under förutsättning att arbetsplatsen ligger på ett minsta avstånd från bostaden om 2 km enkel väg. Ersättning utges enligt följande:

- Vid körning med egen bil 2:50* kr/km.
- Vid resa med annat färdmedel än egen bil utges ersättning för styrkta kostnader för allmänna färdmedel eller av skatteverket godkända schablonbelopp för andra fordon upp till ett högsta belopp om 2:50 kr/km.

- Vid samåkning i bil får föraren och respektive passagerare en samåkningsersättning med 0:75** kr/km, för respektive sträcka mellan bostad och arbetsplats.

Rätt till ersättning föreligger upp till 120 km resväg.

- * Ersättningsbeloppet följer Skatteverkets fastställda schablonbelopp.
- ** Samåkningsersättningen ska utgå med ett belopp uppgående till 1/3 av det vid var tid gällande schablonbelopp för reseersättning som fastställts av Skatteverket.

För medarbetare vilken anställs på fast tjänstgöringsställe utges inte förmåner enligt denna paragraf. Samma gäller för medarbetare som regelmässigt har att infinna sig på central anläggning för att därefter åka ut till annan arbetsplats. För ovannämnda medarbetare, som företar resor direkt mellan bostad och arbetsplats gäller dock dessa förmåner.

§ 10 Ersättning för Ob, jour och beredskap

Lokalt avtal kan träffas mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer om andra regler avseende samtliga bestämmelser i denna paragraf.

Ersättningarna för övertid-, OB-, jour-, och beredskap kan inte kombineras.

Mom 1 Obekväm arbetstid

Arbetstagare, som arbetar på obekväm tid, har obekvämtidstillägg, om inte annat följer av lokalt avtal. Obekvämtidstillägg utbetalas endast för sådant i ordinarie arbetstid ingående arbete som enligt arbetstidsschema eller motsvarande föreskrift eller enligt beslut av överordnad fullgörs på obekväm tid.

Obekvämtidstillägg utgår för timme enligt följande:

	1 maj 2023	1 maj 2024
Enkel	49,47 kr	51,00 kr
Kvalificerat	107,82 kr	111,16 kr
Storhelg	190,25 kr	196,15 kr

Enkel obekväm tid är:

tid mellan klockan 17.30 och 22.00, i den mån det inte är fråga om tid som sägs nedan.

Kvalificerad obekväm tid är:

- tid från klockan 17.30 på fredag till klockan 07.00 på måndag
- tid från klockan 17.30 på dag före trettondagen, första maj och Kristi himmelfärdsdag till klockan 07.00 på närmast följande vardag
- all tid på vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag
- tid i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

Obekväm arbetstid på storhelg är:

- tid från klockan 17.30 dag före långfredagen till klockan 07.00 på dagen efter annandag påsk eller på nationaldagen klockan 00.00 till 24.00
- tid från klockan 17.30 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Lokalt avtal kan träffas om andra regler.

Mom 2 Jour

Jour är tid då medarbetaren på tjänstgöringsfri tid är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen eller annan anvisad plats utom bostaden för att när behov uppkommer utföra arbete. Jourtid får tas ut med högst 48 timmar under en fyraveckorsperiod eller högst 50 timmar under en kalendermånad.

För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse om omfattningen träffas direkt med medarbetaren. Ersättning och de allmänna förutsättningarna för jour regleras i lokalt avtal.

Mom 3 Beredskap

Beredskap är tid då medarbetaren på tjänstgöringsfri tid är skyldig att vara anträffbar för att efter varsel infinna sig på arbetsplatsen.

Beredskapstjänst utgör inte arbetstid enligt detta avtal.

Överenskommelse om de allmänna förutsättningarna och ersättningarna för beredskapstjänst ska träffas i så god tid som möjligt innan sådan blir aktuell mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer.

För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse om omfattningen träffas direkt med medarbetaren.

§ 11 Semester

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Medarbetare har rätt till semester enligt lag med de ändringar och tillägg som gjorts nedan.

Arbetsgivaren kan besluta om att intjänandeår och semesterår ska sammanfalla och utgöras av kalenderår.

Lokalt avtal kan träffas mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer om avsteg från bestämmelserna i denna paragraf i fråga om kortare sammanhängande semesterperiod än vad lagen föreskriver under juni-augusti, beräkning av semester vid oregelbunden och/eller koncentrerad arbetstidsförläggning (hel- eller deltid) och vid ändrad sysselsättningsgrad samt om beräkning av semesterlön och semesterersättning.

Kollektivavtalet medger att individuella eller kollektiva överenskommelser kan träffas i andra fall där semesterlagen möjliggör detta.

Lokalt avtal kan träffas mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer om beräkning av semester för timme i stället för dag.

Mom 2 Semesterns längd

Årssemestern är:

- 25 dagar - om inte annat anges nedan.
- 28 dagar - för medarbetare, som har frihet beträffande arbetstidens förläggning och överenskommelse träffats med medarbetaren om att särskild kompensation för övertidsarbete inte ska utgå, under förutsättning att förekomsten av övertidsarbete inte beaktas vid fastställande av lönen.
- 30 dagar - för medarbetare som har rätt att beordra andra medarbetare till övertidsarbete eller har rätt att självständigt avgöra eget övertidsarbete och överenskommelse träffats med medarbetaren om att särskild kompensation för övertidsarbete inte ska utgå,

under förutsättning att förekomsten av övertidsarbete inte beaktas vid fastställande av lönen.

Överenskommelse kan träffas med medarbetare i annat fall om rätt till 28 eller 30 dagars semester istället för särskild övertidskompensation.

Lokalt avtal kan träffas mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer om att medarbetare ska ha rätt till 28 eller 30 dagars semester istället för särskild övertidskompensation.

Mom 3 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern plus semestertillägg.

Semestertillägg utgörs av

- 0,8 procent av aktuell månadslön per betald semesterdag,
- ett belopp motsvarande nedan angivna procenttal av summan av sådana rörliga lönedelar som inte inkluderar semestertillägg och som har betalats ut under ett år närmast före semesteråret.

Årssemester vid intjänandeårets början	Procenttal
25	12,00
28	13,44
30	14,40

Till summan av rörliga lönedelar enligt ovan ska för varje kalenderdag (helt eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av den rörliga lönen. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att året före semesteråret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro året före semesteråret.

Om beräkning enligt föregående stycke ger ett mindre rimligt resultat får arbetsgivaren, efter samråd med berörd/berörda lokala fackliga organisationer, bestämma summan av de rörliga lönedelarna med beaktande av vad som är normalt för medarbetare med motsvarande arbete utan semesterlönegrundande frånvaro.

Mom 4 Utbetalning av semesterlön

Det semestertillägg, som beräknas på den aktuella månadslönen, betalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget för rörliga lönedelar betalas ut senast i juni månad om inte de lokala parterna enas om annat.

Mom 5 Avdrag för obetald semesterdag

För varje obetald semesterdag görs avdrag från medarbetarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

Mom 6 Avräkning

Om medarbetaren under semesteråret fått större semesterlön än vad som motsvaras av intjänad semesterlön får arbetsgivaren göra avräkning mot den ordinarie lönen samt semestertillägget för rörlig lönedel.

Detta moment gäller endast i det fall sammanfallande intjänandeår och semesterår tillämpas.

Anmärkning

I fråga om avräkning för förskottssemester i det fall skilda intjänandeår och semesterår tillämpas gäller bestämmelserna i semesterlagen (29 §). Finns skriftlig överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren om förskottssemester får avräkning, utom för intjänad semesterersättning, även göras mot intjänad lön.

Mom 7 Semesterersättning

Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön som inte betalats ut i samband med semesterledighet. Den beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per semesterdag plus semestertillägg.

Mom 8 Sparande av semester

Mom 8:1 Antal sparade semesterdagar

Om medarbetare för visst semesterår har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar, får denne spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semesterår.

Medarbetaren får dock vid varje tidpunkt inte ha fler sparade dagar än 25, om inte annat följer av lokalt avtal.

Mom 8:2 Semesterlön för sparad semesterdag

Semesterlön för sparad semesterdag utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern samt semestertillägget om 0,8 procent.

Mom 9 Semester vid intermittert deltidarbete

Om en medarbetare är deltidarbetande och arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per helgfri vecka, ska antalet

bruttosemesterdagar (= det antal semesterdagar som ska läggas ut under semesteråret) omräknas till *nettosemesterdagar* (= som ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för medarbetaren). Beräkningen görs enligt följande:

$$\frac{\text{Antal arbetsdagar/vecka}}{5} \times \text{antalet bruttosemesterdagar} \\ = \text{antalet nettosemesterdagar}$$

(Antal arbetsdagar/vecka = arbetsdagar i genomsnitt per helgfri vecka i genomsnitt under begränsningsperioden enligt medarbetarens arbetstids-schema.)

Uppstår vid beräkningen brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal. Denna avrundning görs vid ett tillfälle per semesterår.

Om medarbetarens arbetstid ändras så att antalet arbetsdagar per vecka förändras, ska antalet outtagna nettosemesterdagar räknas om att svara mot den nya arbetstiden.

Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag vid obetald semester ska ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

Mom 10 Ändrad sysselsättningsgrad

Om medarbetaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället, ska för bestämmande av semesterlön och semestertillägg den månadslön som är aktuell under semestern justeras uppåt eller nedåt i proportion till skillnaden mellan sysselsättningsgraderna. Detta gäller när skilda semesterår och intjänandeår tillämpas.

Mom 11 Intyg om uttagen semester

Intyg om uttagen semester ska utfärdas av arbetsgivaren vid anställningens upphörande.

§ 12 Sjuklön m m

Mom 1 Rätten till sjuklön

Medarbetare har rätt till sjuklön enligt de regler som anges i denna paragraf.

Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivare

När en medarbetare blir sjuk och därför inte kan arbeta ska medarbetaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

Samma gäller om medarbetaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta.

Mom 3 Försäkran och läkarintyg

Medarbetaren ska styrka sjukdomen med en skriftlig försäkran som ska lämnas till arbetsgivaren. Av denna ska framgå att, och i vilken omfattning, medarbetaren inte kunnat arbeta på grund av sjukdom.

Om sjukperioden är längre än sju dagar, ska medarbetaren styrka sjukdomen med läkarintyg, som visar att medarbetaren är oförmögen att arbeta och som också anger sjukperiodens längd.

Arbetsgivaren får om särskilda skäl föreligger begära att medarbetaren ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Mom 4 Sjuklönens storlek

Mom 4:1 Sjukdom tom 14:e kalenderdagen per sjukperiod

För varje timme en medarbetare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag med:

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden	$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$
För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden	$\frac{20\% \text{ av månadslönen} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$

Lokalt avtal kan träffas mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer om andra beräkningsgrunder.

Anmärkningar

1. *Återinsjuknande. Om ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats, betraktas den som en fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.*
2. *Hög frånvaro – s k allmänt högriskskydd. Om medarbetaren under de senaste 12 månaderna haft 10 karensdagar görs sjukavdrag för de första 20 procent av sjukfrånvaron enligt vad som gäller från och med sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14.*
3. *Vissa kroniskt sjuka – s k särskilt högriskskydd. För en medarbetare som enligt beslut av Försäkringskassan av medicinska skäl är berättigad till sjuklön utan beaktande av karens görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.*
4. *Alla karensavdrag som görs enligt mom. 4.1 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av Anmärkning 1 här ovan, framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.*

Mom 4:2 Sjukdom from den 15:e kalenderdagen

Anmärkning

Mom 4.2 t o m mom 6 samt mom 9 gäller endast medarbetare som omfattas av ITP-avtalet.

För varje sjukdag (inklusive arbetsfria dagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande.

Sjukdag	Sjukavdrag	
	Lönedelar upp till 10 prisbasbelopp	Lönedelar över 10 prisbasbelopp
15-90	$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$	$10 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$
91-	$100 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$	$100 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$

Sjukavdrag när medarbetaren får förlängd sjukpenning från Försäkringskassan.

Sjukdag	Sjukavdrag	
	Lönedelar upp till 10 prisbasbelopp	Lönedelar över 10 prisbasbelopp
365-914	100 %	100 %

Anmärkning

Lönegränsen 10 prisbasbelopp gäller från och med den 1 januari 2022. Vid beräkning av lönegränsen före den 1 januari 2022 används 8 prisbasbelopp.

Anmärkning

För de medarbetarna

- som omfattas av ÖB-rätt respektive lyfter delpension och som medgivits personlig pensionsrätt, eller
- för vilka arbetsförhet inte råder vid tidpunkten för detta avtals tillämpning, eller
- som vid tidpunkten av detta avtals tillämpning erhåller AGS-ersättning,

tillämpas inte ovanstående avdragsregler fr o m dag 15 i sjukperioden. Vid ÖB-rätt respektive delpension med medgiven personlig pensionsrätt gäller de statliga sjukreglerna. Dessa regler gäller också intill den tidpunkt

medarbetare åter är arbetsför. Ersättning vid sjukdom fr o m dag 15 i sjukperioden utges från AGS-försäkringen.

Lokalt avtal kan träffas mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer om andra beräkningsgrunder.

Mom 5 Sjuklönetidens längd

Rätt till sjuklön gäller längst tom den dag när arbetsoförmågan har förelegat 90 kalenderdagar i följd.

Om arbetsoförmågan inte förelegat 90 kalenderdagar i följd men medarbetaren under den senaste tolv månadersperioden varit sjuk vid flera tillfällen upphör rätt till sjuklön när medarbetaren varit arbetsoförmögen i sammanlagt 105 kalenderdagar under perioden.

När medarbetare har rätt till sjukpension enligt pensionsavtalet upphör rätten till sjuklön.

Bestämmelserna i detta moment inskränker inte rätten till sjuklön enligt lag under sjuklöneperiod (mom 4:1 ovan).

Mom 6 Ersättning när smittbärarpänning utges

Om medarbetare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärarpänning görs avdrag enligt följande.

Frånvaro t o m 14:e kalenderdagen:

För varje timme av frånvaro görs avdrag med:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$$

Fr o m den 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt mom 4:2.

Mom 7 Avdrag vid sjukdom när medarbetaren inte har rätt till sjuklön

Mom 7:1 Sjukdom tom 14:e kalenderdagen per sjuktilfälle

För varje timme en medarbetare är frånvarande på grund av sjukdom görs avdrag med:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$$

Mom 7:2 Sjukdom from 15:e kalenderdagen

För varje kalenderdag av frånvaro görs avdrag med:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Vid frånvaro hel månad med kalenderdagsavdrag görs avdrag med hela månadslönen.

Mom 8 Begreppet månadslön och veckoarbetstid

Mom 8:1 Begreppet månadslön

Med månadslön i denna paragraf avses – förutom fast kontant lön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad – även den genomsnittliga inkomsten per månad kalenderåret före insjuknandeåret av rörliga lönedelar, med undantag av övertidsersättning och sådana rörliga lönedelar som behålls även under sjukledighet, uppräknad med löneutrymmet enligt branschavtalet för respektive kalenderår.

Lokalt avtal kan träffas mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer om annan beräkningsgrund av de rörliga lönedelarna.

Mom 8:2 Begreppet veckoarbetstid

Med veckoarbetstid i denna paragraf avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde medarbetaren. För den som har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan representativ period. Veckoarbetstiden beräknas med högst 2 decimaler, varvid 0-4 avrundas nedåt och 5-9 uppåt.

Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året, räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

Anmärkningar:

- 1. Med medarbetarens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag enligt gällande arbetstidsmått.*
- 2. För medarbetare med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period så att genomsnittet på ett rättvisande sätt speglar medarbetarens arbetstidsförhållanden.*

3. *Stöd för tolkning av begreppet veckoarbetstid återfinns i förarbetena till sjuklönelagen.*

Mom 9 Vissa samordnings- och inskränkingsregler

Om medarbetare får ersättning från staten, från försäkring eller från skadevållande tredje man, får arbetsgivaren besluta om minskning helt eller delvis av sjuklön för att undvika överkompensation vid sjukdom i förhållande till de sjuklönenivåer som följer av detta avtal. Detta gäller inte ersättning från Försäkringskassan eller ersättning enligt kollektivavtal. Om medarbetaren på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då medarbetaren har rätt till sjuklön, ska sjuklönen inte beräknas enligt mom. 4, utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 % av månadslönen och livräntan.

Om medarbetaren helt eller delvis har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt Socialförsäkringsbalken reduceras sjuklönen i motsvarande mån.

Om medarbetaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för någon annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse, ska arbetsgivaren betala sjuklön för o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren särskilt har åtagit sig detta.

Rätt till sjuklön föreligger inte om medarbetaren

- ådragit sig sjukdomen vid uppsåtligt brott som han har dömts för genom dom som har vunnit laga kraft, eller
- medvetet eller av grov vårdslöshet lämnar oriktiga eller vilseledande uppgift angående något förhållande som är av betydelse för rätten till sjuklön.

§ 13 Föräldraledighet

Under tid som medarbetaren är föräldraledig utbetalas ersättning enligt följande under förutsättning att medarbetaren haft oavbruten anställning hos arbetsgivaren under minst ett år före den första dagen av föräldraledighet.

För en sammanhängande trettiodagarsperiod av föräldraledighet med antingen hel, tre fjärdedels, halv, fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning utbetalas

- vid hel föräldrapenning, en månadslön minus 30 sjukavdrag beräknat per dag enligt § 12 mom 4:2. Avdraget gällande föräldraledighet enligt denna paragraf ska beräknas på lön upp till 10 prisbasbelopp.
- vid tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning enligt ovan.

Ersättning utges för högst två sådana trettiodagarsperioder.

Efter två års sammanhängande anställning utges ersättning för högst tre trettiodagarsperioder.

Efter fyra års sammanhängande anställning utges ersättning för högst fyra trettiodagarsperioder.

Efter sex års sammanhängande anställning utges ersättning för högst sex trettiodagarsperioder.

Har föräldrapenning nedsatts/indragits enligt Socialförsäkringsbalken ska ersättning enligt denna paragraf reduceras i motsvarande mån.

Ifråga om löneavdrag vid föräldraledighet gäller bestämmelserna i § 14 mom 3 om avdrag vid ledighet.

Lokalt avtal kan träffas mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer om andra regler.

§ 14 Ledighet

Mom 1 Ledighet med lön

Medarbetare, som önskar erhålla ledighet med lön, ska - om så är möjligt - ansöka härom i god tid innan ledigheten ska börja. I ansökan ska medarbetaren ange skälet och önskad tidsperiod för ledigheten.

Ledighet beviljas i följande fall:

Skäl

A. Eget bröllop.

B. Nödvändiga bestyr i samband med nära anhörigs frånfälle.

Tid

Bröllopsdagen.

Högst en dag.

- C. Nära anhörigs begravning. Jordfästningsdagen eller gravsättningsdagen jämte erforderlig restid, totalt högst tre dagar.
- D. Egen 50-årsdag. Födelsedagen.
- E. Hastigt uppkommande sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig (styrkes i efterhand vid anfordran). Högst en dag per tillfälle.
Anmärkning till punkt E
Här avsedd förmån betalas inte i de fall då Socialförsäkringsbalken ger ersättning för vård av sjukt barn.
- F. Eget läkar- eller tandläkarbesök i följande fall:
- 1) Vid akuta besvär som påfordrar omedelbar behandling och under förutsättning att ersättning inte betalas från Försäkringskassan. Tid som åtgår för besöket inklusive restid.
 - 2) Vid av företaget anordnad hälsokontroll och av sådan kontroll föranledd remiss till annan läkare eller sjukhus. Tid som åtgår för besöket inklusive restid.
 - 3) Vid besök på sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller av företaget anvisad läkare, liksom till följd härav av annan läkare föreskrivna återbesök. Ledighet med lön ska medges för högst fem sådana återbesök föreskrivna av annan läkare. Tid som åtgår för besöket inklusive restid.
- G. Besök vid företagshälsovårdscentral. Tid som åtgår för besöket inklusive eventuell restid.
Anmärkning till punkt G
De lokala parterna bör komma överens om tillämpningen.

Gäller för ST:

- H. Besök vid mödravårdscentral. Tid som åtgår för besöket inklusive eventuell restid.

Med "nära anhörig" förstås make/maka, barn, syskon, föräldrar, mor- och farföräldrar och svärföräldrar. Med make/maka jämställs person som medarbetaren sammanlever med under äktenskapsliknande förhållanden (d v s om man har samma mantalsskrivningsadress eller sammanbor och har hemmavarande gemensamma barn).

Ledighet med lön beviljas inte i den mån medarbetaren under aktuell tid är frånvarande av annan anledning (semester, tjänstledighet, sjukdom, fridagar, bortovardagar som betalas av Försäkringskassan eller annan försäkringsinrättning).

Ledighet med lön enligt detta moment är bibehållen fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad.

Mom 2 Ledighet utan lön

Ledighet utan lön kan beviljas, om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Medarbetare, som önskar vara ledig, ska ansöka härom i så god tid som möjligt innan ledigheten ska börja. I ansökan ska anges önskad tidsperiod för ledigheten. Besked om beviljande/avslag meddelas snarast.

Mom 3 Avdragsberäkning vid ledighet utan lön

- a) Ledigheten är högst fem arbetsdagar.
Avdrag görs med 4,6 procent av månadslönen för varje arbetsdag som ledigheten omfattar.

Vid oregelbunden arbetstidsförläggning (hel- eller deltid) beräknas avdraget enligt c).

- b) Ledigheten är sex arbetsdagar eller mer.
Avdrag görs med 3,3 procent av månadslönen för varje kalenderdag som ledigheten omfattar.
- c) Avdrag vid ledighet del av dag.
Avdrag görs för varje timme enligt formeln:

Månadslönen (uppräknad till heltid)

175

Om en ledighetsperiod omfattar minst en månad görs det avdrag av månadslönen som svarar mot ledighetens omfattning.

För arbetsområden med oregelbunden arbetstidsförläggning bör lokalt avtal träffas mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer om timberäknat avdrag vid ledighet.

Mom 4 Frånvaro av annan anledning

När en medarbetare är frånvarande från arbetet i övrigt görs löneavdrag enligt mom 3.

Mom 5 Lokalt avtal

Lokalt avtal kan träffas mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer om annat.

§ 15 Uppsägning

Mom 1 Formen för uppsägning

För att det inte ska uppstå tvist om huruvida uppsägning har skett eller inte, bör medarbetaren göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägningen ändå sker muntligen bör medarbetaren så snart som möjligt bekräfta den skriftligen till arbetsgivaren.

Mom 2 Uppsägning från medarbetarens sida

Medarbetarens uppsägningstid är följande om inte annat följer av mom 4.

Anställningstid hos arbetsgivaren	Uppsägningstid i månader
Mindre än 2 år	1
Fr o m 2 år till 6 år	2
Fr o m 6 år	3

Anmärkning

- 1) Om beräkningen av anställningstidens längd stadgas i § 3 lagen om anställningsskydd.*
- 2) För produktionspersonal gäller vid egen uppsägning en uppsägningstid om en månad.*

Medarbetare som i det enskilda anställningsavtalet har längre uppsägningstid vid ikraftträdandet av detta avtal behåller denna.

Lokalt avtal kan träffas mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer om andra uppsägningstider.

Mom 3 Uppsägning från arbetsgivarens sida

Arbetsgivarens uppsägningstid är följande om inte annat följer av mom 4.

Anställningstid hos arbetsgivaren	Uppsägningstid i månader
mindre än två år	1
minst två men kortare än fyra år	2
minst fyra men kortare än sex år	3
minst sex men kortare än åtta år	4
minst åtta men kortare än tio år	5
minst tio år	6

Anmärkning

Om beräkning av anställningstidens längd stadgas i § 3 lagen om anställningsskydd.

Mom 4 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom 4:1 Förlängd uppsägningstid

(gäller dem som omfattas av Omställningsavtalet)

Har medarbetare, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid ska uppsägningstiden enligt ovan förlängas med sex månader.

Mom 4:2 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och medarbetaren kan komma överens om att annan uppsägningstid ska gälla. Om så sker får emellertid arbetsgivarens uppsägningstid inte understiga uppsägningstid enligt detta avtal.

Mom 4:3 Provanställning

Under provanställning är uppsägningstiden 14 dagar för både arbetsgivaren och medarbetaren.

Mom 4:4 Uppnådd pensionsålder – upphörande av anställning

Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för tjänsteman som uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd.

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd, genom skriftlig underrättelse två månader innan från arbetsgivaren eller tjänstemannen.

Anställningar som fortsätter efter att tjänstemannen uppnått den ålder som anges i första stycket kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen lämnar underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytandet.

Det är möjligt att överenskomma om längre avbrytandetid än en månad efter det att tjänstemannen uppnått ålder som anges i första stycket. Det ska uttryckligen framgå av överenskommelsen.

Anmärkning:

Den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd är 69 år den 1 januari 2023.

Mom 4:5 Förkortning av uppsägningstiden för medarbetaren

Om medarbetaren på grund av särskilda omständigheter vill lämna sin anställning före uppsägningstidens slut, bör arbetsgivaren pröva om detta kan medges.

Mom 4:6 Anställningsintyg

När uppsägningen har skett från arbetsgivarens eller medarbetarens sida har medarbetaren rätt att få ett intyg som utvisar:

- den tid som medarbetaren varit anställd,
- medarbetarens arbetsuppgifter,
- om medarbetaren begär det och anställningen varat minst sex månader, omdöme om det sätt på vilket denne har utfört sitt arbete.

Anmärkning

Det är viktigt att arbetsgivaren, om medarbetaren så begär, så snart som möjligt efter att anställningen upphört utfärdar ett arbetsgivarintyg för a-kassa. Om hinder inte föreligger ska ett sådant intyg utfärdas inom två veckor efter att anställningen upphört.

Mom 5 Turodning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmärkning

Texten i § 15 Mom 5, med undantag för anmärkning 1, 2 respektive 3, härrör från Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Om regleringen i huvudavtalet ändras eller upphör att gälla för detta avtalsområde, gäller detsamma avseende

*likalydande reglerna i § 15 Mom 5 med undantag för
anmärkningarna 1, 2 respektive 3 i samma mom.*

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att arbetsgivarens behov av kompetens särskilt beaktas liksom arbetsgivarens möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna på endera partens begäran träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av § 22 anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras.

Anmärkning 1

I fråga om turordning ska detta avtal utgöra ett avtalsområde.

De lokala parterna kan också med avvikelser från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att företaget inför behandlingen av frågorna som berörs i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta

tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får omfatta högst tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i § 22 andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundandtaget.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i § 22 tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång eller dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit fler arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en "ny" arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

Anmärkning 2 (utgör inte del av Huvudavtalet)

Notera att branschavtal Järnvägsinfrastruktur är ett s.k. medarbetaravtal och därmed görs ingen uppdelning mellan arbetare och tjänstemän.

Anmärkning 3 (utgör inte en del av Huvudavtalet)

Notera att även Seko respektive ST anses vara den lokala arbetstagarparten i de nämnda avtalen samt den lokala arbetstagarorganisationen enligt anställningsskyddslagen även om PTK-L har bildats enligt Huvudavtalet.

§ 16 Giltighetstid

Mom 1 Branschavtalets giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 maj 2023 till och med 30 april 2025.

Efter avtalstidens utgång fortsätter avtalet att gälla med sju dagars ömsesidig uppsägningstid om parterna inte dessförinnan träffat nytt avtal.

Mom 2 Lokala avtals uppsägningstid och giltighetstid

Om de lokala parterna inte enats eller enas om annat gäller lokala avtal som träffats eller träffas med stöd av branschavtalet med samma uppsägningstid och giltighetstid som branschavtalet.

Almega Tjänsteförbunden
bransch Järnvägsinfrastruktur
Pierre Sandberg
Maria Eriksson

Seko – Service- och Kommunikations-
facket
Sandra Lindström

Fackförbundet ST
Sofia Torrberg

SRAT
Fredrik Damm

Sveriges Ingenjörer
Helene Rydling

Ledarna
Lars Rosenlind

Bilaga 1

Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister

Förhandlingsordningen gäller mellan parterna inom Almega Tjänsteförbunden bransch Järnvägsinfrastruktur.

Omfattning

Förhandlingsordningen omfattar samtliga tjänstemän som är anställda i företag som är bundna av kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor med undantag för tjänstemän som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

Förhandlingspreskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enligt enskilt avtal, ska parten, om inte annan ordning anges i det aktuella kollektiv-avtalet, begära förhandling inom fyra månader från det parten fått kännedom om den omständighet som anspråket grundas på. Förhandlingen måste dock begäras senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

Om en part inte begär förhandling inom föreskriven tid, förlorar parten rätten till förhandling.

Anmärkning

Parterna är överens om att samtliga tvister där anställningsförhållandet ingår som en nödvändig förutsättning för ett rättsanspråk omfattas av förhandlingsordningen.

Arbetsgivare som avser att rikta rättsliga anspråk på kollektivavtalsbunden organisation eller medlem där anställningsförhållandet utgjort en nödvändig förutsättning måste först iaktta förhandlingsordningen.

Enskild tjänsteman har möjlighet att välja att väcka talan utan föregående förhandling enligt förhandlingsordning eller utan att fullfölja i central förhandling enligt förhandlingsordningen.

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, eller grundar sig på fråga enligt kollektivavtalad anställningsform, ska lagen om anställningsskydds tidsfrister gälla i stället för fristerna i denna förhandlingsordning med de tillägg som framkommer i det följande avseende frister som skall iakttas mellan lokal och central förhandling.

Lokal förhandling

En förhandling ska i första hand fullgöras mellan de lokala parterna (arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen).

Förhandlingen ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då förhandlingsbegäran bekräftats, om inte parterna har kommit överens om annat.

Central förhandling

Efter avslutad lokal förhandling ska den part som påkallat den lokala förhandlingen och som vill fullfölja ärendet hänskjuta frågan till central förhandling.

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom följande tider från den dag då den lokala förhandlingen avslutats;

1. inom två veckor vid tvisteförhandling som gäller rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare¹ och
2. inom två månader i övriga rättstvister.

Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då förhandlingsbegäran bekräftats, om inte parterna har kommit överens om annat.

Anmärkning

Förhandlingen är i normalfallet avslutad samtidigt med sammanträdet för förhandlingen. Om det ska ske vid senare tidpunkt ska det uttryckligen vara överenskommet mellan parterna. Ytterst kan förhandling avslutas genom att part skriftligen frånträder förhandlingen.

Rättsligt avgörande

Om en rättstvist som rör lag, kollektivavtal eller enskilt avtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, får part hänskjuta tvisten till rättsligt avgörande inom tre månader från den dag då den centrala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till talan.

¹ Denna regel träder i kraft den 1 april 2018. Fram till och med den 31 mars 2018 gäller övergångsvis en frist om två månader istället för två veckor.

Giltighetstid

Förhandlingsordningen gäller tills vidare med en uppsägningstid av sex månader. Uppsägning kan dock tidigast ske till den tidpunkt då mellanvarande kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor löper ut.

Anmärkning

Denna förhandlingsordning påverkar inte reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Bilaga 2

Särskilda bestämmelser i försäkringsfrågor i vissa fall

ALMEGA Tjänsteförbunden bransch Järnvägsinfrastruktur och SEKO, ST, Sveriges Ingenjörer, TJ och Ledarna har i förhandlingar enats om följande:

- att företag som vid anslutning till bransch Järnvägsinfrastruktur omfattas av AFA-försäkringarna samt Avtalspension SAF-LO, under en övergångsperiod vid inrangering, kan fortsätta att omfattas av dessa försäkringar i stället för de motsvarande bestämmelserna som eljest gäller inom bransch Järnvägsinfrastruktur.

Härvid ska för berörd medarbetare även gälla, att

- rätten till sjuklön enligt villkorsavtalet endast avser så många dagar som i övrigt gäller för den som omfattas av AGS.

Vad som sägs ovan gäller fr o m den 1 april 2012.

När det gäller § 12 sjuklön i allmänna villkorsavtalet gäller alltså inte mom 4:2 t o m mom 6 samt mom 9 ovanstående medarbetare.

Bilaga 3

Tillämpningsregler 38-40 §§ MBL

Nedanstående regler ska tillämpas såväl vid anlitan­de av underentreprenör som vid anlitan­de av inhyrd personal.

Gemensamma värderingar

Parterna är överens om vikten av att främja ett seriöst företagande. Parterna ska inom ramen för gällande regler verka för att de underentreprenörer som företagen anlitar bedriver sin verksamhet så att det inte innebär ett åsidosättande av lagstiftning eller inom branschen gällande kollektivavtal för ifrågavarande arbete.

A Primär förhandling genom kontroll och förteckning

Företagets skyldighet att primärförhandla enligt 38 § MBL första stycke vid utlämnande av arbete inom avtalsområde Järnvägsinfrastruktu­rens tillämpningsområde är fullgjort när förutsättningarna enligt §§ 1-3 nedan är uppfyllda.

§ 1 Kontroll och förteckning

a) Kontroll av underentreprenör och bemanningsföretag

Företag ska kontrollera att underentreprenörer och bemanningsföretag som anlitas uppfyller följande villkor:

1. Godkänd för F-skatt
2. Registrerad för moms
3. Bolagsregistreringsbevis
4. Kollektivavtal för ifrågavarande arbete. Detta villkor gäller dock inte för s.k. ”enmansföretag”.
5. Att det hos företaget inte föreligger klara och förfallna fordringar på lön eller annan ersättning.

Härutöver gäller vid anlitan­de av entreprenadmaskinföretag respektive när sådana företag förmedlas av maskin-/lastbilscentral eller sk förmedlingsföretag:

6. Maskiner och utrustning uppfyller vad som anges i gällande lagar och förordningar,
7. Företagsförsäkring innehållande ansvarsförsäkring,
8. Att förare av maskin innehar yrkesbevis/utbildningsbok för ifrågavarande maskin.

b) UE-Förteckning

Företag ska till berörd/berörda lokala fackliga organisationer lämna information, då underentreprenören eller bemanningsföretaget första gången anlitas. Sådan information ska innehålla följande uppgifter:

1. Organisationsnummer,
2. Fullständigt namn och adress,
3. Telefonnummer, e-postadress,
4. Tillämpligt kollektivavtal (verksamhetsområde),
5. Uppgift om underentreprenörens/bemanningsföretagets åtagande på arbetsplatsen.

Anmärkning

Vid nästa tillfälle ifrågavarande underentreprenör eller bemanningsföretag anlitas av företaget föreligger inte någon informationsskyldighet enligt ovanstående punkter.

Revidering av UE-förteckning ska ske en gång per år på sätt som bestäms mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer. Anser facklig organisation att veto rättssituation kan föreligga avseende viss på förteckningen upptagen underentreprenör eller bemanningsföretag har lokal facklig organisation rätt att få kopia av handlingar enligt a ovan.

Anmärkning

Lokal facklig organisation informerar företaget om den som ska handlägga tillämpningen av denna överenskommelse.

Anmärkning

Bemanningsföretag som är medlem i Almega Bemanningsföretagen kan anlitas av andra medlemsföretag utan att någon förhandlingsåtgärd enligt 38§ MBL behöver vidtagas.

§ 2 Avförande av UE från företagsförteckning

Om det finns skäl att aktualisera veto enligt 39§ MBL avseende viss underentreprenör eller bemanningsföretag på förteckningen, äger berörd/berörda lokala fackliga organisationer rätt att kräva att företag avför underentreprenören eller bemanningsföretaget från förteckningen. Organisationen ska härvid skriftligen informera företaget och samtidigt ange skälet för åtgärden. Kopia av denna skrivelse ska samtidigt tillställas berörd underentreprenör eller bemanningsföretaget.

Om entreprenadavtal eller avtal om inhyrning ingåtts, då lokal facklig organisation kräver att underentreprenör eller bemanningsföretag avförs,

ska företag snarast begära förhandling med berörd/berörda lokala fackliga organisationer. I sådana fall har organisation rätt att uppställa villkor enligt §5 för att godta ifrågavarande underentreprenör eller bemanningsföretag.

Anmärkning

Till grund för bedömningen om en underentreprenör eller bemanningsföretag är seriös eller inte gäller vad som anges i 39§ MBL jämte dess förarbeten och rättspraxis. Vetorätt kan endast utövas av central part

§ 3 Entreprenadkedjor

Huvudentreprenör enligt bestämmelserna i detta kapitel är första arbetsgivare bunden av Järnvägsinfrastrukturavtalet under byggherren.

En arbetsgivare som är underentreprenör ska till sin beställare rapportera vilken underentreprenör som arbetsgivaren har anlitat. Arbetsgivaren ska också till beställaren rapportera vilken underentreprenör som arbetsgivaren har anlitat. Arbetsgivaren ska också till beställaren vidarebefordra rapporter som denne har fått från en underentreprenör som denne i sin tur har anlitat.

Den som är huvudentreprenör enligt ovan ska sammanställa rapporterna och upprätta en lista över vilka underentreprenörer som denna anlitat på arbetsplatsen och vilka underentreprenörer som dessa i sin tur anlitat på arbetsplatsen (underentreprenörslista).

Lokal facklig organisation har, i syfte att kontrollera efterlevnaden av detta kapitel, rätt att få del av de uppgifter i underentreprenörslistan som visar vilka underentreprenörer inom Järnvägsinfrastrukturavtalets tillämpningsområde som verkar på arbetsplatsen. Lokal facklig organisation har rätt att få del av listan hos huvudentreprenören vid ett arbetsplatsbesök senast fyra arbetsdagar efter det att en skriftlig begäran kom huvudentreprenörens ansvarige produktionsledare på arbetsplatsen tillhanda.

B Primärförhandling i övriga fall

Om arbetsgivare avser att anlita underentreprenör eller bemanningsföretag utan att uppfylla förutsättningarna under §1 ovan, har företag eller del därav att i varje särskilt fall primärförhandla med berörd lokal facklig organisation enligt 38 § första stycket MBL, dock med undantag för i 38 § andra stycket MBL angivna fall.

§ 4 Tillämpning av överenskommelsen vid förmedling av maskinföretag via maskin-/lastbilcentral respektive s.k. förmedlingsföretag (MC)

MC som önskar att branschöverenskommelsen om underentreprenader ska tillämpas vid förmedling av maskinentreprenörer och som träffat särskilt avtal med berörd lokal facklig organisation.

MC, som träffat sådant avtal, ska behandlas som underentreprenör enligt branschöverenskommelsen.

MC ska till lokal facklig organisation lämna förteckning över anslutna medlemmar och övriga maskinentreprenörer som den avser att förmedla. Det åligger MC att tillse att villkoren enligt §1 i branschöverenskommelsen om underentreprenörer 38-40 §§ MBL är uppfyllda.

§ 5 Vetoförklaring

Om det finns skäl att aktualisera veto enligt 39 § MBL äger berörd/berörda lokala fackliga organisationer rätt att vid behov i varje enskilt fall uppställa ett eller flera av nedan angivna villkor:

att uppgift föreligger om företagsledning etc,

att den lokala organisationen får full insyn i underentreprenörens verksamhet,

att underentreprenören därvid lämnar erforderliga uppgifter angående sina anställda,

att kollektivavtalsenliga anställningsvillkor tillämpas för underentreprenörens anställda,

att underentreprenören i sin tur inte får anlita underentreprenörer utan den lokala organisationens godkännande,

att arbetsgivaren i avtalet med underentreprenören förbehåller sig rätt att häva avtalet om underentreprenören åsidosätter de villkor, som den lokala organisationen uppställt för att få anlitas,

att på grund av omständigheterna i det speciella fallet uppställa andra än ovan givna villkor.

Om entreprenadavtal ingåtts, då lokal facklig organisation skriftligen informerat arbetsgivaren om vetorättssituationen, och organisationen vid central förhandling förklarar, att de skulle utövat sin vetorätt om entreprenadavtalet inte ingåtts, är arbetsgivaren skyldig att på organisationens begäran med omedelbar verkan häva avtalet. Vetorätt kan endast utövas av central part.

§ 6 Sanktioner

Grundsytet är att allmänt skadestånd normalt inte ska utgå om avtalsbrottet framstår som ursäktligt eller rör rena formaliafel.

Bilaga 4

Standard för personalutrymmen

Kraven på personalutrymmen framgår av Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2009:2 "Arbetsplatsens utformning".

Lokal överenskommelse mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer kan träffas för att anpassa angivna standardkrav till verksamhetens behov.

Bodstandard

Allmänna krav

Minst 3,4 m² per person (toalett ej inräknad).

Minst 2,4 meter i takhöjd.

Anslagstavla för information.

Matrum

Bord med axelbredd 80 cm per person (bredd på borden 70 cm).

Stolar med ryggstöd.

Uppvärmningsanordning för mat (kan vara mikrovågsugn).

Kylskåp.

Krokar för att hänga upp väska.

Omklädningsrum

Minst ett 30 cm brett låsbart skåp och ett 30 cm brett fack/skåp per person för upphängning av arbetskläder.

Facket och skåpen ska vara minst 50 cm djupa.

Framför skåp/fack ska finnas en sittbänk med djup 30 cm.

Låsbart torkskåp eller motsvarande torkanordning med kapacitet att torka kläder och skor till nästa arbetsdag.

Tvättrum

En tvättkran per påbörjat fyrtal personer (i en sexmannabod två tvättkranar).

Dusch med möjlighet till avskärmning.

Övrigt

När personalutrymme anordnas i befintliga lokaler ska motsvarande standard gälla som för bodar. Om detta får till följd att takhöjden blir lägre än 2,4 m godtas detta.

Om avsteg behöver göras i övrigt ska en överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och berörd/berörda lokala fackliga organisationer.

Vagnstandard

För vagnar gäller ovan angivna standard för bodar, men följande undantag och särregleringar:

Allmänna krav

Minst 3,0 m² per person (toalett ej inräknad).

Minst 2,2 meter i takhöjd, dock godtas en lägre takhöjd i trailerbundna personalutrymmen (s k combivagnar).

Om avsteg behöver göras i övrigt ska en överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och berörd/berörda lokala fackliga organisationer.

Städning, material m.m.

Daglig städning och härutöver grundlig rengöring en gång per vecka ska ske av personalutrymmen. Det är parternas gemensamma uppfattning att i de fall lokala kollektivavtal träffas mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer om funktionsstandard skadestånd endast ska kunna aktualiseras i sådana fall där brott mot avtalet kan betraktas som flagrant eller systematiska.

Pappershanddukar ska finnas vid tvättplats.

Fr o m 2015-01-01 gäller att om vagnar utgör tvättutrymmet ska där finnas dusch när arbetet är smutsande eller svett drivande.

Bilaga 5

Arbetskläder och personlig skyddsutrustning m m

Arbetskläder och personlig skyddsutrustning

Arbetsgivaren ska tillhandahålla lämpliga arbetskläder som ska vara för årstiden anpassade till väderleken och personlig skyddsutrustning för arbetets utförande. Utrustningen ska uppfylla de krav som framgår av myndighetsföreskrifter och erforderliga riskanalyser.

Skyddsskor

Arbetsgivaren bekostar och tillhandahåller skyddsskor om riskbedömning visar att behov av skyddsskor finns. Skyddsskorna ska vara försedda med spiktrampskydd och stålhätta. När skorna är uttjänta har medarbetare rätt till utbyte.

Med skyddsskor avses såväl skor som kängor och stövlar försedda med spiktrampskydd och stålhätta.

Anmärkning

I spårmiljö ska skyddsskor användas.

Fria överdragskläder

När arbete bedrivs utomhus och under spänningsförande elledning är det viktigt att medarbetaren är rätt klädd i alla lager. Arbetsgivaren beko
star då även plagg under överdragskläderna i de fall som riskbedömningar visar att det behövs särskilda underkläder.

Medarbetare har rätt att utan kostnad av arbetsgivaren erhålla varsel-skyddskläder. Kläderna ska uppfylla gällande krav om synbarhet samt vara flamskyddade och ljusbågstestade i alla lager.

Skyddsglasögon

Arbetsgivaren ska vid behov tillhandahålla skyddsglasögon.

Anmärkning

Avtalet omfattar inte personlig skyddsutrustning (hjälm, hörselskydd, fallskydd, sågskyddskläder etc.).

Bilaga 6

Seko

Fastställande av grundlön för vissa yrkeskategorier

1 Produktionspersonal/yrkesarbetare

För fullt yrkeskunnig medarbetare med adekvat utbildning och erfarenhet inom kompetensområden ban-, el-, signal- och teleteknik.

Lägsta grundlön fr o m **1 maj 2023** **1 maj 2024**
30 746 kr 31 699 kr

För medarbetare som inte är fullt yrkeskunnig utges lägsta grundlön enligt nedan fr.o.m.:

Erfarenhet/ utbildning	Fördelnings- tal	1 maj 2023	1 maj 2024
0-6 månader	80 %	24 597 kr	25 360 kr
7-14 månader	84 %	25 827 kr	26 628 kr
15-22 månader	90 %	27 672 kr	28 529 kr
23-30 månader	94 %	28 901 kr	29 797 kr
31-40 månader	98 %	30 131 kr	31 065 kr

Fr o m månad 41 fastställs ny lön.

Anmärkning

Fördelningstalet beräknas på genomsnittslönen lokalt för varje befattning/yrkeskategori. Inplacering sker i något av stegen utifrån utbildning och erfarenhet.

2 Maskinförare

För medarbetare med adekvat utbildning och erfarenhet.

Lägsta grundlön fr o m **1 maj 2023** **1 maj 2024**
30 746 kr 31 699 kr

3 Feriearbetare

Med **feriearbetare** avses medarbetare som under pågående utbildning arbetar under ferier eller medarbetare som arbetar under övergången mellan olika utbildningar eller medarbetare som arbetar i anslutning till avslutad utbildning.

	Faktor	Fr o m 1 maj 2023		Fr o m 1 maj 2024	
		kr/tim	kr/mån	kr/tim	kr/mån
Fyllt 22 år eller äldre	0,90	165,70	27 672	170,83	28 529
Fyllt 19 år	0,83	152,81	25 519	157,55	26 311
Fyllt 18 år	0,75	138,08	23 060	142,36	23 775
Fyllt 17 år	0,60	110,46	18 448	113,89	19 020
Fyllt 16 år	0,50	92,05	15 373	94,91	15 850

Anmärkning

Lokal överenskommelse om andra lönomodeller kan träffas mellan arbetsgivaren och berörd/berörda lokala fackliga organisationer.

Bilaga 7

Avtal om riktlinjer för arbetsmiljö och samverkan i arbetsmiljöfrågor

Arbetsmiljöarbetet i företagen

Mot bakgrund av den fortlöpande utvecklingen och förändringar som sker i företagen är det viktigt att företagets verksamhet och arbetsmiljö ses som en helhet. För att åstadkomma en god arbetsmiljö bör arbetsmiljöarbetet integreras på ett naturligt sätt i linjeorganisationen och handläggs i samverkan med de anställda och deras lokala fackliga organisationer. Det systematiska arbetsmiljöarbetet stödjer detta. Det är också viktigt att arbetsmiljöarbetet utformas med utgångspunkt från den enskilda arbetsplatsens behov.

Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar framgår av arbetsmiljölagen som bl.a. föreskriver att arbetsgivaren systematiskt ska planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som säkerställer att arbetsmiljön uppfyller lagens krav och föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen. Arbetsmiljölagens krav konkretiseras i Arbetsmiljöverkets kungörelse med föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). De lokala parterna bör enas om formerna för hur föreskrifterna ska tillämpas på arbetsplatsen så att de väl anpassas till företagets verksamhet. Lokala arbetsmiljöavtal bör därför tecknas för att närmare förtydliga företagets arbetsmiljöarbete med (SAM) som utgångspunkt.

Eftersom arbetsmiljöarbetet ingår i arbetsgivarens totalansvar för verksamheten är det viktigt att arbetsgivarens företrädare på olika nivåer i företaget har tillräckliga befogenheter och erforderlig kompetens för att fylla sin del av det samlade arbetsgivaransvaret.

Det är viktigt att arbetsmiljön utvecklas för medarbetarnas och företagets bästa allteftersom förhållandena i arbetslivet ändras. En god arbetsmiljö utgör på sikt en överlevnadsfråga för företagen. Åtgärder för att förbättra arbetsmiljön är ofta företagsekonomiskt motiverade och ger långsiktig produktionsbefrämjande effekt. Många arbetsmiljöförbättringar leder till att medarbetarna trivs bra och mår bättre, vilket i sin tur leder till en högre produktivitet, minskad sjukfrånvaro och lägre personalomsättning. Genom ett ledarskap som bedrivs i regelbunden dialog med medarbetarna kan tecken och signaler på ohälsosam arbetsbelastning eller kränkande särbehandling uppmärksammas och åtgärdas. Viljan att värna om en god arbetsmiljö utgör därför ett viktigt konkurrensmedel för företag och ökar möjligheterna att rekrytera personal.

Frågor beträffande systematiskt arbetsmiljöarbete behandlas lokalt.

Utbildning i arbetsmiljöfrågor

Enligt arbetsmiljölagen svarar arbetsgivare och arbetstagare gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning. Goda kunskaper om arbetsmiljön hos chefer, specialister och andra anställda, som har funktioner som påverkar arbetsmiljöfrågorna, utgör också ett värdefullt stöd i det lokala arbetsmiljöarbetet.

Parterna ska därför verka för att personal i arbetsledande ställning, skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer samt andra befattningshavare som har beslutsfunktioner, som påverkar arbetsmiljön, innehar erforderliga arbetsmiljökunskaper. Där det bedöms lämpligt och möjligt bör arbetsmiljöutbildning anordnas samtidigt för nu nämnda grupper. Utbildningen bör genomföras inom sex månader.

Arbetsmiljöutbildning kan också behövas för övriga anställda. Omfattningen och innehållet av en sådan utbildning bör anpassas lokalt med hänsyn till den roll och arbetsuppgift som arbetstagaren har.

Information om aktuella arbetsmiljörisker och skyddsregler ska ges till de anställda. Här ska de nyanställdas behov av information uppmärksammas. De anställda har ett eget ansvar att ta del av information samt följa regler och riktlinjer inom arbetsmiljö- och säkerhetsarbete.

Kommentar

Utbildning i arbetsmiljöfrågor behandlas enligt lokala samverkansformer. Därvid behandlas exempelvis utbildningens omfattning, vilka personalgrupper som behöver utbildning, utbildningens innehåll och val av utbildningsmaterial.

Skyddsombud

Skyddsombudens viktigaste uppgift är att verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. Skyddsombuden ska inom sitt skyddsområde vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall.

Skyddsombudet har en central roll i det praktiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. För att få engagerade och kunniga skyddsombud behöver de ha kunskap och kompetens samt ges möjligheter att utföra sitt uppdrag. Ett kompetent skyddsombud är en viktig resurs i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetsmiljölagen, AML, kapitel 6, reglerar samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare samt skyddskommitténs och skyddsombudets roller,

uppgifter, rättigheter och skyldigheter. Skyddsombudet ska delta vid utredningar vid arbetssjukdomar och arbetsskador samt medverka till att utreda orsakssambandet så att ytterligare tillbud/olyckor förhindras.

Alkohol- och drogtestning

Vid införandet av alkohol- och drogtestning, eller vid väsentlig förändring av omfattning eller rutiner för kontrollerna, har arbetsgivaren förhandlingsskyldighet enligt MBL §11 och 14.

Kontroller i avsikt att upptäcka alkohol- och drogmisbruk hos arbetstagare ska genomföras på ett sätt som medför så lite kränkning som möjligt av arbetstagarens personliga integritet. Kan kontrollåtgärden utföras genom olika tillvägagångssätt ska det användas som minst påverkar arbetstagarens personliga integritet. Provtagning ska ske avskilt för varje arbetstagare och analys av provsvar ska göras av ackrediterat laboratorium.

Av AFS 1994:1 §13 framgår de krav som ställs på arbetsgivarens rutiner och regler för hantering av missbruk av alkohol eller andra berusningsmedel. Om behov finns för rehabiliteringsåtgärder ska sådana vidtas enligt gällande lag.

Rehabilitering

En aktiv och vardagsnära rehabiliteringsverksamhet i företagen är viktig av flera skäl och bör i möjligaste mån bedrivas i linjeorganisationen som en integrerad del av verksamheten. Om inte tillräcklig kompetens eller resurser finns på arbetsstället är det viktigt att chefer har möjlighet till stöd i rehabiliteringsarbetet. Intern eller extern resurs, exempelvis företagshälsovård, kan utgöra sådan stödresurs.

Arbetsgivaren ska så snart som möjligt utreda behovet av rehabilitering. Den enskilde har rätt att i utredningen ha med sig skyddsombud, facklig företrädare eller annan person som den enskilde själv väljer.

Målsättningen med rehabiliteringen bör dels vara, att den anställde i första hand kan återinträda i ordinarie arbete, dels att med förebyggande åtgärder minska risken för sjukskrivningar och sjukersättningar. Detta är viktigt för både den enskilde och företaget. I arbetet med förebyggande åtgärder och rehabilitering är företagshälsovård en värdefull resurs. Arbetsgivaren har rätt att anvisa arbetstagare till företagshälsovården.

Ändamålsenlig rehabilitering förutsätter engagemang och vilja hos samtliga berörda.

Arbetsgivaren ansvarar för att verksamheten ges resurser och kan bedrivas i enlighet med gällande lagstiftning samt organiseras med hänsyn till förhållandena i företaget.

Företagshälsovård

Parterna är överens om att företagshälsovården utgör en betydelsefull resurs för företagen och dess anställda och att den skall utformas i samverkan och med en flexibilitet som motsvarar olika behov i de enskilda företagen.

Härvid ska även de mindre företagens förutsättningar beaktas då behovet av företagsanpassade tjänster där är särskilt betydelsefullt.

Företagshälsovården är också en mycket viktig resurs i rehabiliteringsarbetet, som enligt gällande lagstiftning ska ske i samverkan. Det är därför naturligt att företagshälsovården utnyttjas i det lokala arbetsmiljöarbetet.

Företagshälsovårdens roll är främst förebyggande och företagshälsovårdens uppgift kan därför vara att

- medverka till att ta fram underlag för de beslut som krävs för arbetsmiljö- och anpassningsbefrämjande samt rehabiliterande åtgärder i företaget,
- följa de förhållanden som kan påverka de anställdas hälsotillstånd och arbetsanpassning,
- delta vid skyddskommittémöten i förekommande fall
- ge råd och medverka till att ändamålsenliga samt sunda och säkra arbetsförhållanden skapas inte minst i samband med större förändringar i företaget. Härvid är det av vikt att företagshälsovården kan och ges möjlighet att medverka i ett tidigt skede samt
- vara en resurs i rehabiliteringsarbetet.

Det är viktigt att företagshälsovården upprätthåller en hög kvalitet. Arbetet ska därvid utövas i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet.

Förhandlingsordning

Twist om tolkning eller tillämpning av detta avtal eller med stöd härav träffade lokala överenskommelser avgörs genom lokala förhandlingar mellan berörda parter.

Kan tvisten inte lösas i lokala förhandlingar hänskjuts den till centrala förhandlingar på endera partens begäran. Begäran om central förhandling

ska i förekommande fall framställas inom tre veckor från den lokala förhandlingens avslutande.

Giltighetstid

Detta avtal gäller tills vidare från och med den 1 april 2013 med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

Bilaga 8

Överenskommelse om inhyrning och uthyrning av personal

§ 1 Inhyrning och uthyrning av personal

Företaget och dess lokala arbetstagarorganisationer ska förhandla om inhyrningens inriktning och omfattning.

Arbetsgivaransvaret åligger den som är arbetsgivare enligt anställningsavtalet.

Arbetsmiljöansvaret åligger enligt arbetsmiljölagen den arbetsgivare som har samordningsansvaret över arbetsstället där arbete utförs, normalt sett den inhyrande arbetsgivaren.

Inhyrning och uthyrning av personal ska ske i enlighet med de i branschen gällande avtalen. Därvid ska snittlön (GFL) och ersättningar överensstämja med lokalt löneläge. Den inhyrda medarbetarens lön ska emellertid bestå oförändrad om den överstiger snittlönen enligt ovan.

Inhyrning

Inhyrd medarbetare får inte hyras ut till annat företag.

Uppstår arbetsbrist under inhyrningsperioden ska inhyrd medarbetare omfattas först av driftsinskränkningen.

Inhyrning får endast ske från arbetsgivare som är bundna av detta avtal, Väg- och Banavtalet, Maskinföraravtalet och Bemanningsavtalen.

Uthyrning

Uthyrning av medarbetare får endast ske om medarbetaren skriftligt har gett sitt medgivande till detta i samband med anställningens ingående eller om överenskommelse därom träffas mellan arbetsgivaren och medarbetaren vid senare tillfälle.

Under all tid då medarbetaren är uthyrd tillämpas på den aktuella arbetsplatsen gällande arbetstidsbestämmelserna.

Uthyrd medarbetare är berättigad till ersättningar i enlighet med branschavtal Järnvägsinfrastruktur.

§ 2 Förhandling och tvist om inhyrning

För det fall arbetstagarorganisationen i samband med förhandling om inhyrning enligt medbestämmandelagen framför att arbetsgivarens planerade åtgärd kan anses strida mot 25§ lagen om anställningsskydd, och arbetsgivarens bemanningsbehov är längre än fem veckor, ska arbetsgivaren före beslut särskilt förhandla frågor enligt andra stycket.

I förhandlingen ska arbetsgivaren ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om arbetsgivarens behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, varvid ska behandlas ifall arbetstagarna har tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

Om arbetsgivaren sedan förhandling skett enligt andra stycket ändå gör gällande att hans behov av arbetskraft inte kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, ska parterna i förhandlingen därutöver - med beaktande av företagets behov men även av arbetstagarnas berättigade intressen - bedöma förutsättningarna för en överenskommelse enligt §15 mom 5 branschavtal Järnvägsinfrastruktur.

Uppkommer i förhandlingen oenighet om huruvida inhyrning längre än fem veckor strider mot 25 § lagen om anställningsskydd, ska central förhandling påkallas snarast av arbetsgivaren efter avslutad lokal förhandling.

Central förhandling ska äga rum inom tio dagar från påkallandet. De centrala parterna ska verka för en lösning av förhandlingsfrågan vilken beaktar både företagets behov och arbetstagarnas berättigade intressen.

Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgiversidan inom tre arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt § 2 Om skiljenämnd avseende inhyrning.

Underlåter arbetsgiversidan att påkalla central förhandling eller hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrning inte vidtas alternativt ska den avslutas inom fjorton dagar.

Om arbetsgiversidan påkallar central förhandling i rätt tid och hänskjuter saken till skiljenämnd i rätt tid, kan inhyrning pågå till dess en vecka förflutit från beslut i skiljenämnd.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

§ 3 Om skiljenämnd avseende inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av högst två ledamöter från respektive arbetstagarorganisation som är berörd av tvisten och lika många ledamöter från arbetsgivarorganisationen. Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, äger arbetsgivarsidan rätt att utse en opartisk ordförande från medlingsinstitutet.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett någon ledamot inom nämnda treveckorsperiod, är skiljenämnden beslutsför med enbart opartisk ordförande. Ett beslut kan ske även om arbetstagarorganisationen inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av skiljenämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25§ lagen om anställningsskydd.

Skiljenämnden ska inte redovisa skälen skriftligt, men nämnden får redovisa skälen muntligt till respektive part.

Skiljenämndens beslut är inte att betrakta som en rekommendation utan är rättsligt bindande i den meningen att det ska betraktas som ett kollektivavtalsbrott om i förekommande fall ordningen i § 1 inte iakttas.

Om arbetsgivaren följer skiljenämndens beslut alternativt om skiljenämnden finner att åtgärden inte strider mot 25§ lagen om anställningsskydd ska parterna verka för att bilägga eventuella rättstvister med grund i just nämnda lagrum.

Bilaga 9 Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag

Generella regler

- § 1 Parterna har träffat överenskommelse om att införa ett system för Flexpension i Tjänsteföretag på avtalsområdet. Denna överenskommelse gäller samtliga tjänstemän som omfattas av allmänna villkorsavtalet och som ITP-avtalets ålderspensionsbestämmelser är eller hade kunnat vara tillämpligt för och innebär en kollektiv avsättning till flexpensionssystemet. Det innebär att arbetsgivaren från och med den 1 november 2017 för tjänsteman som fyllt 25 men inte 65 år ska betala en kompletterande premie till ITP-planen, i enlighet med punkt 7.2 i avdelning 1 respektive punkt 6.4 i avdelning 2 av ITP-planen.
- § 2 Den kompletterande premien ska inbetalas till Collectum från och med 1 november 2017 och därefter månatligen. Höjning av den kompletterande premien sker därefter i samband med kommande lönerevisionstidpunkter i branschavtalet och enligt de rutiner som gäller för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK inom ITP 2. Premien ska komplettera den försäkring för ITP 1 eller ITPK som tjänstemannen har i anställningen hos arbetsgivaren.

Anmärkning 1

Om branschavtalets lönerevisionsdatum under uppbyggnadsfasen är tidigare än de märkessättande avtalens lönerevisionsdatum, ska höjningen av den kompletterande premien ske vid tidpunkten för de märkessättande avtalens lönerevision.

Collectum ska, så långt det är möjligt, bistås av parterna med uppgifter om vilka arbetsgivare som ska göra avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag.

- § 3 Premien till Flexpension i Tjänsteföretag ska från och med 2017 års avtalsförhandlingar successivt byggas ut med ett års eftersläpning i förhållande till märkessättande förbunds avtal inom Svenskt Näringsliv. Det innebär att det 2017 görs en avsättning i Flexpension i Tjänsteföretag som motsvarar 2016 års nivå om 0,2 %. Parterna är vidare överens om att Flexpension för tjänsteföretag byggs ut till samma nivå som gäller för

märkessättande förbund inom Svenskt Näringsliv med tre års fördröjning, dock totalt max 2 %. Det betyder att när märkessättande förbund upphör med avsättningar, eller uppnått 2 %, till Flexpension ska ytterligare avsättningar göras till Flexpension i Tjänsteföretag under de tre efterföljande åren så att premienivåerna blir lika, dock högst till en premienivå om 2 procent. Parterna konstaterar att premieskillnaden vid införandet av Flexpension i Tjänsteföretag är 0,7 procent.

Skulle löneökningstrymmet framgent bli väsentligt lägre än det föregående årets löneökningstrymme ska parterna ta upp förhandlingar om att helt eller delvis skjuta på det aktuella årets fastställda avsättning.

Anmärkning

Varje år som premienivån i Flexpension i Tjänsteföretag byggs ut minskar löneökningstrymmet i förhållande till märkessättandeförbunds kostnadsmärke med motsvarande nivå.

Kostnader för premiebefrielseförsäkring i Alecta respektive premieöverföringen till Collectum och försäkringsbolagen samt förvaltningskostnader, ska belasta de avsatta premierna.

Ersättning från premiebefrielseförsäkringen utbetalas enligt Collectums och Alectas villkor för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK.

- § 4 Arbetsgivare som omfattas av Flexpension i Tjänsteföretag kan ta ställning till om tjänstemännen vid företaget ska ha möjligheten att avstå från avsättning till Flexpension. Tjänstemannens fasta kontanta lön höjs vid avstændetidpunkten med motsvarande vid den tidpunkten aktuell kollektiv premienivå. Sådant avstående gäller för den aktuella anställningen hos arbetsgivaren, d.v.s. den juridiska personen. Ett avstående påverkar inte tidigare inbetalda premier till Flexpension i Tjänsteföretag.

Om arbetsgivaren tagit ställning till att tjänstemännen vid företaget får välja att avstå kan den tjänsteman som så önskar meddela sin arbetsgivare om att denne vill avstå från avsättning till Flexpension vid följande tillfällen:

- Samtliga tjänstemän anställda vid företaget kan lämna besked om avstående, tidigast den 1 november 2017 och senast den 28 februari 2018.
- Nyanställd tjänsteman vid företaget kan lämna besked om avstående tidigast vid tillträdesdagen i anställningen och senast två månader därefter.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom verksamhetsöverlåtelse inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag kan lämna besked om avstående tidigast efter det att regleringen avseende avsättning börjar gälla och senast två månader därefter.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom kollektivavtalsbundenhet inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag, enligt § 7 första stycket, kan lämna besked om avstående senast två månader efter bundenheten.
- Tjänsteman anställd vid företag som genom kollektivavtalsbundenhet inträder i systemet för Flexpension i Tjänsteföretag, enligt § 7 andra stycket, kan lämna besked om avstående tidigast efter det att regleringen avseende avsättning börjar gälla och senast två månader därefter.

Anmärkning 1

I samband med anställningens ingående är det möjligt för arbetsgivaren att i anställningsavtalet ange vad som är den överenskomna lönen respektive Flexpension i Tjänsteföretag samt vad lönen i sådant fall skulle bli vid ett avstående av Flexpension. Väljer tjänstemannen att avstå från avsättning till Flexpension kan sådant besked lämnas först fr o m att anställningen tillträtts.

Anmärkning 2

För det fall nyanställd tjänsteman beviljas semester, under perioden juni till och med augusti, och denna period helt eller delvis faller inom ramen för de två månader vilka utgör möjlighet för tjänstemannen att välja att avstå avsättning till Flexpension ska avståendemöjlighet förlängas med motsvarande antal kalenderdagar.

Undantag från ovanstående punkter gäller för tjänsteman som ej fyllt 25 år då möjligheten att lämna besked om avstående från avsättning till Flexpension tidigast inträder då tjänstemannen fyller 25 år och senast två månader därefter.

Arbetsgivaren ska dokumentera att tjänstemannen valt att avstå från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag i enlighet med dessa regler, samt därefter anmäla detta till Collectum. För det fall fråga uppkommer har arbetsgivaren att visa att tjänstemannen valt att avstå.

Anmärkning 3

Arbetsgivaren kan ändra sitt ställningstagande enligt denna paragraf genom att fatta ett nytt beslut. Om så sker, och arbetsgivarens beslut innebär att tjänstemännen får möjlighet att avstå från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag, gäller detta under förutsättning att tidsfrist/er ovan medger detta. Om arbetsgivarens beslut innebär att tjänstemännen inte längre får möjlighet att avstå, gäller tidigare medgivna avståenden såvida inte annat överenskommes enligt § 5 nedan.

Anmärkning 4

Parterna är överens om att ett avstående ska vara tjänstemannens egna beslut och får således ej vara villkorad i förhållande till förmåner i anställningen utöver vad som regleras i detta avtal. Arbetsgivaren kan inte heller på annat sätt generellt förutsätta individuella avståenden på företaget.

Anmärkning 5

De centrala kollektivavtalsslutande parterna ska senast den 31 mars 2018 ha följt upp hur möjligheten att avstå från Flexpension i Tjänsteföretag hanterats av företagen och tjänstemännen. Därefter ska parterna bestämma om ovanstående regler ska ändras. Om inget annat överenskommes fortsätter ovanstående regler att gälla.

§ 5 Tjänsteman som har avstått från avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag och därmed erhållit den vid avståendetidpunkten aktuella kollektiva premienivån till Flexpension i Tjänsteföretag som lön kan, om arbetsgivaren medger det, återta avståendet och få den aktuella kollektiva premienivån som pensionspremie istället. Huruvida pensionspremien enligt den

kollektiva nivån ska avräknas mot lön bestäms efter överenskommelse mellan tjänstemannen och arbetsgivaren.

- § 6 Tjänsteman som valt att inte avstå avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag kan träffa individuell överenskommelse med arbetsgivaren om ytterligare avsättningar än vad som anges i avtalet för Flexpension i Tjänsteföretag. Sådan individuell överenskommelse gäller under så lång tid och på sätt tjänstemannen och arbetsgivaren kommit överens om.

Om individuell överenskommelse som träffats enligt vad som anges i första stycket upphör, ska den individuellt överenskomna ytterligare avsättningen utges som lön till tjänstemannen.

Anmärkning 1

Avtalsparterna i denna överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag ska verka för att sådana ytterligare avsättningar ska göras inom ramen för pensionsplanen ITP till ITP 1 eller ITPK.

Anmärkning 2

Löneväxlingssystem som tillämpas utan samband med Flexpension i Tjänsteföretag påverkas inte av denna reglering.

- § 7 Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår redan omfattas av annat flexpensionssystem ska fortsätta bygga ut företagets premienivå med de avsättningar som görs enligt Flexpension i Tjänsteföretag till dess företaget når den fullt utbyggda premienivån för Flexpension i Tjänsteföretag, så som anges i § 3.

Anmärkning 1

Den färdigutbyggda nivån på avsättningen till Flexpension i Tjänsteföretag angiven i § 3 tar endast sikte på premier uppbyggda inom ramen för centrala avtalsuppgörelser om Flexpension/deltidspension.

Företag som när bundenhet av kollektivavtalet uppstår inte tidigare omfattats av flexpensionssystem gäller utöver vad som anges i § 3 följande:

- vid första lönerevisionen efter att företaget blivit bundet av kollektivavtalet, utges löneökningstrymme enligt gällande löneavtal, samt årets eventuella premieavsättning till Flexpension i Tjänsteföretag.
- under det andra till och med det femte årets lönerevisioner efter att företaget blivit bundet av kollektivavtalet, utges löneökningstrymme enligt gällande löneavtal, samt respektive års eventuella premieavsättning till Flexpension i Tjänsteföretag. Därutöver, vilket inte medför någon avräkning från löneökningstrymmet, utges vid revisionstidpunkten en fjärdedel av den kollektiva premienivån för Flexpension i Tjänsteföretag som gällde vid tidpunkten då bundenhet av kollektivavtalet uppstod.

Företaget kan välja att för samtliga tjänstemän vid företaget införa avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag i en snabbare takt än vad som anges i denna paragraf, vilket inte får medföra någon avräkning från löneökningstrymmet i gällande löneavtal. Det betraktas inte heller som individuell överenskommelse om ytterligare avsättning inom ramen för flexpensionsavtalet.

Anmärkning 2

Beträffande verksamhet eller del av verksamhet som övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan verksamhetsövergång som avses i 6b § anställningsskydds/agen gäller följande när förvärvaren är bunden av kollektivavtal om Flexpension i Tjänsteföretag och överlåtare och förvärvare har byggt ut respektive premienivå olika: När förvärvarens kollektivavtal blir tillämpligt på de övertagna tjänstemännen gäller den premienivå till Flexpension i Tjänsteföretag som framgår av förvärvarens kollektivavtal

Kompletterande premier till ITP 1

- § 8 Den kompletterande premien ska tidigast betalas fr.o.m. den månad tjänstemannen fyller 25 år och längst t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen uppnår 65 års ålder.
- § 9 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 1, punkten 6.

Den kompletterande premien debiteras arbetsgivaren av Collectum på samma underlag som ligger till grund för premien för ITP 1.

Kompletterande premier till ITPK inom ITP 2

- § 10 Den kompletterande premien ska betalas för tjänsteman som är född 1978 eller tidigare och längst t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen uppnår 65 års ålder.
- § 11 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 2, punkten 3.

För tjänsteman som beviljats deltid i pensioneringssyfte ska arbetsgivaren även under sådan tid fortsatt anmäla inkomst utifrån tidigare sysselsättningsgrad.

Anmärkning 1

Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas hur dessa ska anmälas. Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.

- § 12 Arbetsgivaren har rätt att avanmäla tjänsteman som är föräldraledig. Då sådan tid med föräldrapenning är pensionsgrundande rekommenderar Svenskt Näringsliv och PTK arbetsgivaren att fortsätta betala premierna till ITP 2 under de första elva månaderna av föräldraledigheten. Avtalsparterna är därför överens om att denna rekommendation även ska gälla kompletterande premier till ITPK.

Utbetalningsregler

- § 13 Uttag av pensionsförsäkring som baseras på de kompletterande premierna för Flexpension i Tjänsteföretag sker i enlighet med de villkor som gäller för uttag av ITP 1 respektive ITPK.
- § 14 Tolkning och tillämpning av dessa villkor sker i ITP-nämnden när det gäller frågor där tillämpningen följer av ITP-planens regler. Övriga frågor avseende tolkning och tillämpning av detta avtal ska hanteras i enlighet med branschavtalets förhandlingsordning.

Anställda som inte har ITP 1 eller ITPK

§ 15 För tjänstemän som är mellan 25 och 65 år och som ITP avtalet är eller hade kunnat vara tillämpligt för men som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller att arbetsgivaren träffar enskild överenskommelse med den anställde om hur avsättningen till Flexpension i Tjänsteföretag ska hanteras utifrån gällande förutsättningar. Sådan överenskommelse kan också träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

Även för tjänsteman som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller §§ 4 och 5.

Gemensam information

§ 16 För att ge stöd kring hanteringen av Flexpension i Tjänsteföretag ska de kollektivavtalsslutande parterna ta fram gemensamt informationsmaterial. Informationsmaterialet ska spridas till företagen, de förtroendevalda och företagets tjänstemän

Bilaga 10

Överenskommelse om deltid i pensioneringssyfte

Tjänsteman har en förstärkt möjlighet att hos arbetsgivaren ansöka om att gå ner i arbetstid från 62 års ålder för att möjliggöra Flexpension. En förutsättning för att överenskommelse ska kunna träffas är att så kan ske med skäligt hänsynstagande till verksamhetens krav och behov.

Tjänsteman som vill utnyttja rätten att ansöka ska göra detta skriftligen. Arbetsgivaren ska skyndsamt pröva ansökan och göra en bedömning av möjligheterna att träffa överenskommelse om deltid.

Kommer arbetsgivare och tjänstemannen överens om att tjänstemannen ska gå ner i arbetstid är anställningen från det att överenskommelsen börjar gälla en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av överenskommelsen.

Träffas inte överenskommelse om nedgång i arbetstid ska arbetsgivaren underrätta tjänstemannen och dennes fackliga organisation (om det finns en lokal klubb/förening vid företaget) därom och om skälen till varför överenskommelse inte kan träffas. Såväl lokal som central förhandling i intressefrågan kan därefter påkallas av den fackliga organisationen kring ansökan och förutsättningarna för denna. Vid förhandling anses tjänstemannens ansökan om att gå ned i tid avse en minskning till 80 %.

Träffas inte överenskommelse i förhandlingen gäller företagets bedömning även fortsättningsvis. Det förhållandet att överenskommelse inte träffas kan inte prövas rättsligt förutsatt att arbetsgivaren prövat ansökan och motiverat sin bedömning med hänvisning till verksamhetens krav och behov.

För tjänsteman som träffat överenskommelse enligt ovanstående reglering och tillhör ITP 2 ska arbetsgivaren fortsatt till Collectum anmäla inkomst utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad. Denna skyldighet upphör dock om tjänstemannen tar anställning hos annat företag eller på annat sätt bedriver verksamhet av ekonomisk natur som kan ge tjänstemannen inkomst.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för tjänstemän som har gått ner i arbetstid i pensioneringssyfte.

Anmärkning 1

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författnings-regler rörande pension.

Anmärkning 2

Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas hur dessa ska anmälas. Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.

Bilaga 11

Överenskommelse om tillämpning av Flexpension för medarbetare mellan 18-24 år

§ 1 Flexpension i Tjänsteföretag för medarbetare i åldersintervallet 18-24 år

Parterna är överens om att medarbetare i åldersintervallet mellan 18-24 år omfattas av Flexpension i Tjänsteföretag (Flexpension).

I stället för månadsvis avsättning till Flexpension tillämpas § 2 för medarbetare vars anställning pågår när denne fyller 25 år och § 3 för medarbetare vars anställning har upphört innan medarbetaren fyller 25 år.

Vid företag som tillåter avstående av Flexpension gäller § 2 mom 2 nedan.

§ 2 Anställning som pågår när medarbetaren fyller 25 år

För lön intjänad i anställning, som pågår när medarbetaren fyller 25 år, gör arbetsgivaren en extra pensionsavsättning. Den extra pensionsavsättningen inbetalas via Collectum.

Underlag för den extra pensionsavsättningen ska skickas in till Collectum senast tre månader efter det att berörd medarbetare fyllt 25 år.

Pensionsmedförande lön och vilket belopp som avsatts till extra pensionsavsättning redovisas skriftligen till medarbetaren.

Mom 1 Den extra pensionsavsättningens storlek

Den extra pensionsavsättningens storlek beräknas utifrån aktuell procentsats för Flexpension på avtalsområdet, på den pensionsmedförande lön medarbetaren intjänat vid företaget innan medarbetaren fyllt 25 år. Definitionen av vad som är pensionsmedförande lön är densamma som i ITP 1.

Lön i anställning som redan legat till grund för ersättning, enligt § 3 i denna överenskommelse, för anställning som har upphört innan medarbetaren fyllt 25 år, ska ej medräknas vid fastställande av den extra pensionsavsättningens storlek.

Anmärkning:

Endast lön som erhållits för anställningstid fr o m den 1 november 2017 medräknas vid fastställandet av den extra pensionsavsättningens storlek.

Den extra pensionsavsättningen ska multipliceras med värdeförändringsfaktorn 5 % i samband med att inbetalningen görs via Collectum.

Formel för att räkna fram den extra pensionsavsättningen:

Lön * procentsats för Flexpension * värdeförändringsfaktor = extra pensionsavsättning

Mom 2 Avstående av Flexpension

Vid företag som tillåter individuellt avstående av Flexpension, erhåller medarbetare som avstår Flexpensionen, istället för extra pensionsavsättning, en ersättning i form av lön genom en engångsutbetalning i samband med att medarbetaren uppnår 25 års ålder. Denna ersättning beräknas på samma sätt som den extra pensionsavsättningen enligt mom 1. Ersättningen är semesterlönegrundande.

§ 3 Anställning som har upphört innan medarbetaren fyllt 25 år

För lön i anställning, som har upphört innan medarbetaren fyllt 25 år, erhåller medarbetaren istället för extra pensionsavsättning, en ersättning i form av lön beräknad utifrån aktuell procentsats för Flexpension inom avtalsområdet.

Mom 1 Ersättningens storlek

Ersättningens storlek beräknas utifrån aktuell procentsats för Flexpension på avtalsområdet på den pensionsmedförande lön medarbetaren intjänat vid företaget till och med sista anställningsdag.

Definitionen av pensionsmedförande lön är densamma som i ITPl. Ersättningen är semesterlönegrundande.

Lön i anställning vid företaget som redan legat till grund för ersättning, enligt denna paragraf, ska ej medräknas vid fastställande av den extra ersättningens storlek.

Anmärkning:

Endast lön som erhållits för anställningstid fr o m den 1 november 2017 medräknas vid fastställandet av ersättningens storlek.

Ersättningen ska multipliceras med värdeförändringsfaktorn 5 % i samband med utbetalningen. Formel för att räkna fram ersättningen:

Lön * procentsats för Flexpension * värdetförändringsfaktor
=extraersättning

Mom 2 Utbetalning av ersättningen

Ersättningen utbetalas senast tre månader efter det att anställningen har upphört och redovisas på berörd medarbetares lönespecifikation.

Mom 3 Tidsbegränsade anställningar som oavbrutet följer efter varandra

Tidsbegränsade anställningar som oavbrutet följer efter varandra ska ses som sammanhängande anställning enligt denna överenskommelse.

För medarbetare som haft sammanhängande tidsbegränsade anställningar ska extra pensionsavsättning göras i enlighet med § 2 ovan om medarbetaren är anställd vid företaget när denne fyller 25 år. Med oavbruten tidsbegränsad anställning avses anställningar som förlängts utan att medarbetaren haft något avbrott mellan anställningarna. Helg mellan två anställningar anses inte utgöra avbrott i anställningen.

Lokalt avtal kan träffas om annan tillämpning av § 3 moment 2 och 3.

Bilaga 12

SRAT, Sveriges Ingenjörer

Avtal om lokal lönebildning

1. Avtalets omfattning

Detta avtal omfattar företag anslutna till Almega Tjänsteförbunden, Branschstyrelse Järnvägsinfrastruktur, och skall tillämpas på medarbetare som är medlemmar i Sveriges Ingenjörer, SRAT eller annat till Saco anslutet förbund.

Sveriges Ingenjörer och SRAT uppträder som en part lokalt och centralt. Lokal arbetstagarpart utgörs av Akademikerförening eller, om Akademikerförening saknas, av Sveriges Ingenjörer och SRAT utsedd lokal facklig företrädare.

2. Lönebildningens syfte och förutsättningar

Lokal lönebildning sker mot bakgrund av företagets ekonomiska förutsättningar. De lokala parterna ska beakta företagets lönsamhet, produktivitet, konkurrenskraft och tillväxt samt andra prioriterade verksamhetsmål.

Goda arbetsinsatser bidrar till ökad lönsamhet, produktivitet och konkurrenskraft och skapar förutsättningar för årliga löneökningar och därmed en för medarbetarna positiv löneutveckling i företaget.

Avtalet tillåter inte ensidiga kollektiva lönesänkningar.

3. Grundläggande principer

Avtalets inriktning är att skapa en process där företagets förutsättningar och medarbetarens måluppfyllelse och resultat knyts samman med den individuella löneutvecklingen.

Stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, Akademikerförening och medarbetare är avgörande för att uppnå en saklig lönestruktur och effektiv lokal lönebildning. Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till företagets mål och lönekriterier.

Den individuella lönen ska främst grundas på verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar för t ex ekonomi, personal, teknik och individuell kompetens av betydelse för verksamhetens uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål.

Utbildning av betydelse för företagets verksamhet är värdefullt för företaget och detta bör återspeglas i företagets lönestruktur.

3.1 Mål

Löneprocessen bygger på att chefen vid minst ett mål/utvecklingssamtal per löneredvisionsperiod förmedlar vilka förväntningar företaget har på medarbetaren och sätter mål.

Medarbetarens utveckling och resultat ska följas upp och kopplas till medarbetarens löneutveckling. Målsamtalen/samtalen dokumenteras skriftligt och kvitteras av bägge parter.

Kompetensutveckling för medarbetaren ska regelbundet övervägas och knytas ihop med företagets och individens mål.

3.2 Lönekriterier

Generella kriterier för individuell löneutveckling vid företaget fastställs. Vid företag där det finns en

lokal Akademikerförening ska kriterierna tas fram i reell samverkan. Kriterierna ska vara väl kända för medarbetarna.

Lönesättande chef och medarbetare fastställer vilka av lönekriterierna som är av särskild betydelse för viss medarbetare.

3.3 Lönesamtal

I lönesamtalen samtalar chef och medarbetare om hur medarbetaren har utvecklats och uppfyllt sina mål och hur detta påverkar medarbetarens löneutveckling.

Lönesamtal förutsätter att lönesättande chef och medarbetare förmår kommunicera sina respektive bedömningar av betydelse för lönesättningen samt att den lönesättande chefen har en uttalad befogenhet att med givna förutsättningar sätta ny lön.

3.4 De lokala parternas ansvar

De lokala parterna har ansvar att stödja lokal lönebildning så att lönebildningen genomförs enligt detta avtal.

3.5 Löneökningar utanför ordinarie löneredvision

När en medarbetare befordras eller på annat sätt får väsentligt mer kvalificerade eller ansvarskrävande arbetsuppgifter ska lönen vara föremål för revidering vid den för förändringen aktuella tiden.

Anmärkning:

Sker befordran/förändring i nära anslutning till ordinarie lönerevision kan överenskommelse med individen träffas om att lönen sätts i nästföljande års löneläge.

4. Löneprocess och förhandlingsordning

Lönebildningsprocessen sker på företagsnivå i första hand genom dialog mellan chef och medarbetare. Företaget ska starta löneprocessen i god tid före ordinarie lönerevisionstidpunkt.

Lönerevisionstidpunkten är den 1 maj årligen om inte annat överenskommes mellan de lokala parterna.

4.1 Inledande genomgång

De lokala parterna ska i god tid före lönerevisionen gemensamt gå igenom avtalets innehåll och intentioner samt upprätta en tidsplan för lönerevisionens genomförande. Akademikerföreningen ska till företaget lämna uppgift om vilka som är medlemmar i föreningen.

4.1.1 Strukturöversyn

I syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur ska företaget årligen göra en översyn av den befintliga lönestrukturen. Där lokal part finns används lönestrukturanalysen för att diskutera åtgärder som t.ex. satsningar på vissa grupper eller individer, till följd av t.ex. osakliga löneskillnader eller ändrat marknadslöneläge.

4.2 Löneprocessen

Företaget ska kalla alla medarbetare, även sjukskrivna och föräldralediga, till lönesamtal. Lönesamtal genomförs direkt mellan lönesättande chef och medarbetare.

4.2.1 Lönesamtal

Det individuella lönesamtalet ska innefatta en beskrivning av relevanta kriterier för lönesättningen. För att bedöma lämplig löneutveckling ska återkoppling ske till utvecklingssamtal och annan genomförd utvärdering av hur medarbetaren uppfyllt uppställda mål.

Både lönesättande chef och medarbetare ska förklara sina respektive uppfattningar och argument. Chefen överlämnar i samband med lönesamtalet till medarbetaren ett förslag till ny individuell lön. Chef och medarbetare ska vinnlägga sig om att komma överens om ny lön. Lönesamtalet och resultatet av lönesamtalet ska skriftligen dokumenteras

av den lönesättande chefen. Uppgift om att lönesamtal har ägt rum ska förmedlas till Akademikerföreningen inför lokal förhandling enligt 4.3.

4.2.2 Utebliven eller ringa löneökning

I de fall medarbetare inte erhåller någon löneökning alls, eller då de lokala parterna gemensamt anser att löneökningen är ringa, ska särskilda överläggningar föras om vad som krävs för att få en positiv löneutveckling. Lönesättande chef och medarbetare ska vara delaktiga i processen. Medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna liksom kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder ska behandlas. Det normala är att en medarbetare som gör en fullgod arbetsinsats har en positiv löneutveckling.

4.3 Förhandlingsordning

Lokal förhandling

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till Akademikerföreningen förslag till nya individuella löner för Akademikerföreningens medlemmar. Därefter förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse om de individuella lönerna. Om lokal överenskommelse inte kan träffas ska förhandlingen ajourneras och central konsultation genomföras i syfte att klargöra avtalets intentioner. Efter central konsultation försöker de lokala parterna ånyo träffa överenskommelse.

Saknas lokal part sker förhandling med den enskilde medarbetaren.

Lönesättande chef meddelar den nya lönen.

Central förhandling

Central förhandling kan påkallas senast tre (3) veckor efter det att lokal förhandling avslutats.

5. Uppföljning av lönerevision

Parterna ska tillsammans gå igenom hur lönerevisionen fungerat och om så behövs, komma med förslag till förbättringar. Vid uppföljningen ska arbetsgivaren till den lokala Akademikerföreningen redovisa det totala utfallet av lönerevisionen för Saco- föreningens medlemmar.

6. Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 maj 2020 och därefter tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre (3) månader.

Bilaga 13

Ledarna

Avtal om lönebildning i företagen

ALMEGA Tjänsteförbunden och Ledarna är ense om följande avtal om lönebildning för samtliga branscher inom ALMEGA Tjänsteförbunden där Ledarna har avtal.

Utgångspunkter

Lönesättningen avseende Ledarnas medlemmar ska utgå från företagets ekonomiska förutsättningar och chefens bidrag till denna utveckling. Den individbaserade lönesättningen bidrar till att sambandet mellan verksamhetens mål, den egna utvecklingen, insatsen och lönen blir tydlig. På så sätt kan lönen bli en drivkraft i den egna prestationen och därigenom positivt påverka både verksamhetens utveckling och den egna löneutvecklingen.

Föräldraledig omfattas av lönerevisionen och ska erbjudas lönesamtal.

Lön och löneutveckling

Den årliga lönebildningsprocessen bygger på dialog mellan chef och arbetsgivare. Viktiga begrepp är mål, kompetens och resultat. Företagets affärsidé och mål länkas samman med personlig utveckling och löneutveckling. Lön och belöning kopplas till prestation, måluppfyllelse och hur chefen leder verksamhet och medarbetare.

Lönebildningsprocessen ska vara transparent, tydlig och känd i företaget. Detta definieras i företagets lönepolicy.

Det är viktigt att arbetsgivaren definierar vilka personer som har ansvar för löneprocessen, deras befogenheter och hur arbetsuppgifter fördelas samt hur processen och dialogen ska genomföras under året. Närmsta chef är den som har bäst kunskap om individens kompetens och prestationer och det är därför viktigt att dialogen förs mellan chef och närmast överordnad chef.

Arbetsgivaren och berörda chefer ska enas om en tidplan för stegen i den årliga löneprocessen. Denna tidplan ska vara skriftlig, såvida det inte finns en väl inarbetad och känd praxis. Om det finns lokala företrädare bör lokala tillämpningsavtal träffas för processen på företaget.

Lönerevision ska ske minst en gång per år. Lönerevisionstillfällena för chefer bör förläggas till personligt överenskomna tidpunkter. Kommer chef och arbetsgivare inte överens ska den 1 maj gälla som revisionstidpunkt,

eller annan fast revisionstidpunkt med tolv månadersintervall som företaget beslutar.

Löneprocessen är en ständigt pågående process som sträcker sig över hela året.

Löneprocessen ska kopplas till företagets övergripande mål som bryts ned på individnivå så att löneprocessen blir transparent, förståelig och känd för alla. Rätt tillämpat bidrar avtalet till utveckling av företagets organisation och ledarskap. Följande steg skapar grund för en sådan löneprocess.

Steg 1 Förutsättningar

Lönen ska vara individuell och differentierad. Lönepolicy, löneavtal, lönekriterier samt företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar skapar en nulägesbild som ska vara känd för alla inför den kommande lönesättningen. Chefens egen nulägesbeskrivning kompletterar denna analys.

Steg 2 Utvecklingssamtalet

Alla chefer ska ha minst ett utvecklingssamtal per år med sin arbetsgivare. I detta samtal diskuteras förutsättningar, målbild samt kompetensutveckling och hur man följer upp det man kommit överens om. Utvecklingssamtalet ska dokumenteras.

Steg 3 Bedömning

Inför lönesamtalet ska arbetsgivaren göra en bedömning av chefens prestation under året. Detta för att kunna sätta lön utifrån det resultat och den måluppfyllelse som skett under året. Företagets lönepolicy, lönekriterier samt arbetsgivarens bedömning från utvecklingssamtal och den kontinuerliga uppföljningen utgör underlag. Motsvarande förberedelse görs även av den chef som ska bli lönesatt.

Steg 4 Lönesamtal

I lönesamtalet ska en dialog föras mellan chef och arbetsgivare kring årets arbetsinsats, resultat och måluppfyllelse. I samtalet ska chefens lönenivå och löneutveckling diskuteras. Arbetsgivaren lämnar och motiverar sitt förslag till ny lön. Ny lön fastställs skriftligen och undertecknas av båda parter.

För chef som inte erbjudits någon eller låg löneökning ska särskilda samtal föras om chefens förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder. En personlig utvecklingsplan ska då upprättas.

Steg 5 Utvärdering

Löneprocessen kräver ständig utveckling. Det är därför naturligt att de lokala parterna kontinuerligt och gemensamt utvärderar processen. Resultatet bildar en plattform för kommande års löneprocess.

Förhandlingsordning

Lönedialog och lokal förhandling

Lönefrågan bör lösas i samband med lönesamtalet.

Vid oenighet i lönesamtalet kan chefen konsultera Ledarna och en överläggning kan begäras. Sådan överläggning ska påkallas senast 14 dagar från genomfört lönesamtal. Om endera parten så önskar och ärendet gäller löneprocessen, dock inte lönenivån, kan frågan behandlas direkt i lokal förhandling utan föregående överläggning. Förhandling ska upptas senast tre veckor efter påkallandet.

Vid oenighet ska de centrala parterna konsulteras innan lokal förhandling avslutas. Inriktningen är att central förhandling inte ska behöva tillgripas.

I företag där lokal tillämpningsöverenskommelse har träffats överlämnar arbetsgivaren resultatet på de individuella lönerna i den ordning som de lokala parterna har kommit överens om.

Central förhandling

Kan de lokala parterna inte enas vid lokal förhandling kan central förhandling påkallas.

Central förhandling ska påkallas senast tre veckor från den dag lokal förhandling förklarats avslutad.

Lönenämnd

Kan parterna inte enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Nämnden Pör lönefrågor. Detta ska ske senast tre veckor efter att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har två månader på sig att avge utlåtande i tvistefråga som uppkommit i detta avtal

Preskription

Part som inte iakttar fristerna ovan förlorar rätten att föra frågan vidare och arbetsgivaren har därmed rätt att fastställa lönerna.

Fredsplikt

Detta avtal om lönebildning innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i detta avtal.

Om överenskommelse om de individuella lönerna inte har kunnat uppnås vid central förhandling får Almega Tjänsteförbunden eller Ledarna besluta att fredsplikten upphör vid det företag eller del av företag som förhandlingen omfattar. Besked härom ska omgående lämnas till Almega Tjänsteförbunden och Ledarna.

Part får inte varsla eller tillgripa stridsåtgärd för företag/del av företag innan frågan har hänskjutits till Nämnden för lönefrågor och dess utlåtande delgivits parterna.

Varsel om konfliktåtgärder ska för att vara giltiga ha utfärdats av Ledarnas förbundsstyrelse eller Almega Tjänsteförbunden styrelse.

Nämnden för lönefrågor

Nämnden för lönefrågor består av fyra ledamöter, varav Almega Tjänsteförbunden och Ledarna utser två ledamöter vardera samt var sin sekreterare.

Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande.

Uppsägning

Detta avtal gäller från den 1 januari 2016 och ersätter huvudavtalen om lönebildning i företagen mellan ALMEGA-Tjänsteförbunden och LEDARNA av den 1 april 1993 med revidering 1 januari 2003 samt revideringar i Ledaravtalet mellan Almega Tjänsteförbunden Fastighetsarbetsgivarna och Ledarna från den 1 juni 2010 och 1 juni 2013. Ledaravtalet gäller till vidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

Bilaga 14

Seko

Avtal om löner 2023-05-01 – 2025-04-30

1. Gemensamma partsuppfattningar

Lönen ska bidra till att företaget når sina övergripande mål. Lönen ska därför möjliggöra att företaget kan klara personalförsörjningen och stimulera medarbetarna till ökade insatser, kompetensutveckling och bättre resultat. Lönen blir då en del i en intäktsskapande process som ökar företagets lönsamhet och ger medarbetarna större möjlighet till löneutveckling.

- Principer för lönesystem och lönesättning ska vara väl kända för alla anställda,
- Samma lönesättningsprinciper ska gälla för kvinnor och män i företaget och lönesättningen ska vara saklig,
- Föräldralediga och sjukskrivna ska behandlas tillsammans med övriga medarbetare vid löneförhandlings-/löneredovisionstillfället och i samband med återkomsten ska särskild analys och bedömning göras,
- Tydliga kriterier i de fall individuell lönesättning tillämpas,
- Målsättningen är att lönesättningen ska uppfattas som rättvis.

Löneprinciper

Lönesättning av såväl befattningar som individer bygger på värderingar av olika slag. All lönesättning blir därför i någon mån subjektiv och är således inte någon objektiv vetenskap. Det gäller att tydliggöra dessa värderingar på ett sätt som tillfredsställer såväl företagets som medarbetarens intressen.

Klara, tydliga och framförallt öppna kriterier för vad som styr och bestämmer lönesättningen är viktiga. Kommunikation med medarbetarna och delaktighet i framtagandet av kriterierna likaså, vilket leder till att medarbetarna får insikt och förståelse för lönesättningen.

En tydlig lönepolicy som visar hur medarbetarna kan påverka sin lön och löneutveckling och en bra och återkommande måldialog mellan chef och medarbetare är viktig. Måldialogen innebär att chef och medarbetare sätter mål som medarbetaren ska uppfylla. Målen fastställs utifrån verksamhetens krav och vad som är angeläget att nå eller förbättra så att de anställda utvecklas för aktuella och framtida arbetsuppgifter.

De lokala parterna bör göra en översyn av befintliga lönesystem eller i förekommande fall påbörja ett arbete med att ta fram ett lönesystem som

stimulerar till engagemang och utveckling i arbetet. Hanteringen av lönesystemet ska ske lokalt och integrerat med verksamhetsplaneringen och styra mot verksamhetens mål för resultat och kvalitet. Lönesystemet ska bidra till en saklig och ändamålsenlig lönedifferentiering.

2. Löneöversyn

Löneöversyn ska - om de lokala parterna inte enas om annat - ske per den 1 maj 2023 och omfatta ett utrymme om 4,1 % respektive per den 1 maj 2024 och omfatta ett utrymme om 3,1 %.

Utrymmet beräknas på fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad eller enligt gällande företagspraxis, dagen före revisionstidpunkten eller enligt tidigare praxis.

Underlaget översänds till lokal facklig organisation och ska vara den lokala fackliga organisationen tillhanda senast två veckor före första förhandlingstidpunkten gällande löneöversynen.

Vid företag som har lokal överenskommelse om företagsförlagd lönebildning fördelas utrymmet enligt lokalt löneavtal.

Vid företag som inte har lokal överenskommelse om företagsförlagd lönebildning utges utrymmet generellt. För deltidsanställd medarbetare proportioneras beloppet i förhållande till sysselsättningsgrad.

Grundlön för produktionspersonal/yrkesarbetare, maskinförare och feriearbetare regleras i branschavtalets bilaga 6.

Om de lokala parterna inte enas om annat ska den lokala lönerevisionen vara avslutad senast 5 månader efter det att centrala parterna överenskommit om nytt branschavtal.

3. Förhandlingsordning

Enas inte de lokala parterna i löneöversynen, ska central förhandling ske om någon av parterna begär det inom fem arbetsdagar från den lokala förhandlingens avslutande.

4. Giltighetstid

Avtalet gäller från och med den 1 maj 2023 till och med den 30 april 2025.

Bilaga 15

ST

Avtal om löner 2023-05-01 – 2025-04-30

1. Gemensamma partsuppfattningar

Lönen ska bidra till att företaget når sina övergripande mål. Lönen ska därför möjliggöra att företaget kan klara personalförsörjningen och stimulera medarbetarna till ökade insatser, kompetensutveckling och bättre resultat. Lönen blir då en del i en intäktskapande process som ökar företagets lönsamhet och ger medarbetarna större möjlighet till löneutveckling.

- Principer för lönesystem och lönesättning ska vara väl kända för alla anställda,
- Samma lönesättningsprinciper ska gälla för kvinnor och män i företaget och lönesättningen ska vara saklig,
- Föräldralediga och sjukskrivna ska behandlas tillsammans med övriga medarbetare vid löneförhandlings-/lönerevisionstillfället och i samband med återkomsten ska särskild analys och bedömning göras,
- Tydliga kriterier i de fall individuell lönesättning tillämpas,
- Målsättningen är att lönesättningen ska uppfattas som rättvis.

Löneprinciper

Lönesättning av såväl befattningar som individer bygger på värderingar av olika slag. All lönesättning blir därför i någon mån subjektiv och är således inte någon objektiv vetenskap. Det gäller att tydliggöra dessa värderingar på ett sätt som tillfredsställer såväl företagets som medarbetarens intressen.

Klara, tydliga och framförallt öppna kriterier för vad som styr och bestämmer lönesättningen är viktiga. Kommunikation med medarbetarna och delaktighet i framtagandet av kriterierna likaså, vilket leder till att medarbetarna får insikt och förståelse för lönesättningen.

En tydlig lönepolicy som visar hur medarbetarna kan påverka sin lön och löneutveckling och en bra och återkommande måldialog mellan chef och medarbetare är viktig. Måldialogen innebär att chef och medarbetare sätter mål som medarbetaren ska uppfylla. Målen fastställs utifrån verksam-

hetens krav och vad som är angeläget att nå eller förbättra så att de anställda utvecklas för aktuella och framtida arbetsuppgifter.

De lokala parterna bör göra en översyn av befintliga lönesystem eller i förekommande fall påbörja ett arbete med att ta fram ett lönesystem som stimulerar till engagemang och utveckling i arbetet. Hanteringen av lönesystemet ska ske lokalt och integrerat med verksamhetsplaneringen och styra mot verksamhetens mål för resultat och kvalitet. Lönesystemet ska bidra till en saklig och ändamålsenlig lönedifferentiering.

2. Löneöversyn

En löneöversyn ska genomföras som innefattar en genomgång av lönestrukturen i syfte att bibehålla eller uppnå önskad struktur. Härvid ska beaktas de i gruppen ingående arbetstagarnas ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

För medarbetare som omfattas av individuell lönesättning ska, om medarbetaren så önskar, ett årligt lönesamtal, på chefens initiativ, genomföras mellan lönesättande chef och medarbetare.

En viktig förutsättning för att den individuella lönesättningen ska fungera är att lönesättande chefer ges utbildning och mandat för att kunna fullgöra sitt uppdrag.

Löneöversyn ska - om de lokala parterna inte enas om annat - ske per den 1 maj 2023 och omfatta ett utrymme om 4,1 % respektive per den 1 maj 2024 och omfatta ett utrymme om 3,1 %.

Utrymmet beräknas på fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad, dagen före revisionstidpunkten eller enligt tidigare praxis.

För en medlem som inte erhållit någon eller ringa löneökning ska en åtgärdsplan gemensamt mellan chef och medlem upprättas så att medlemmen framgent ska kunna ges förutsättningar för en positiv löneutveckling. Åtgärdsplanen kan t ex innehålla arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder. Om den lokala organisationen begär det ska arbetsgivaren redovisa vilka medlemmar som är föremål för insatser enligt ovan. Organisationen ges därmed möjlighet att genom sina medlemmar bedöma om insatserna ligger i linje med den gemensamma planeringen som chef och medarbetare har

gjort. Arbetstagarorganisationen kan begära överläggning med arbetsgivaren.

Om de lokala parterna inte enas om annat ska den lokala lönerevisionen vara avslutad senast 5 månader efter det att centrala parterna överenskommit om nytt branschavtal.

3. Förhandlingsordning

Enas inte de lokala parterna i löneöversynen, ska central förhandling ske om någon av parterna begär det inom fem arbetsdagar från den lokala förhandlingens avslutande.

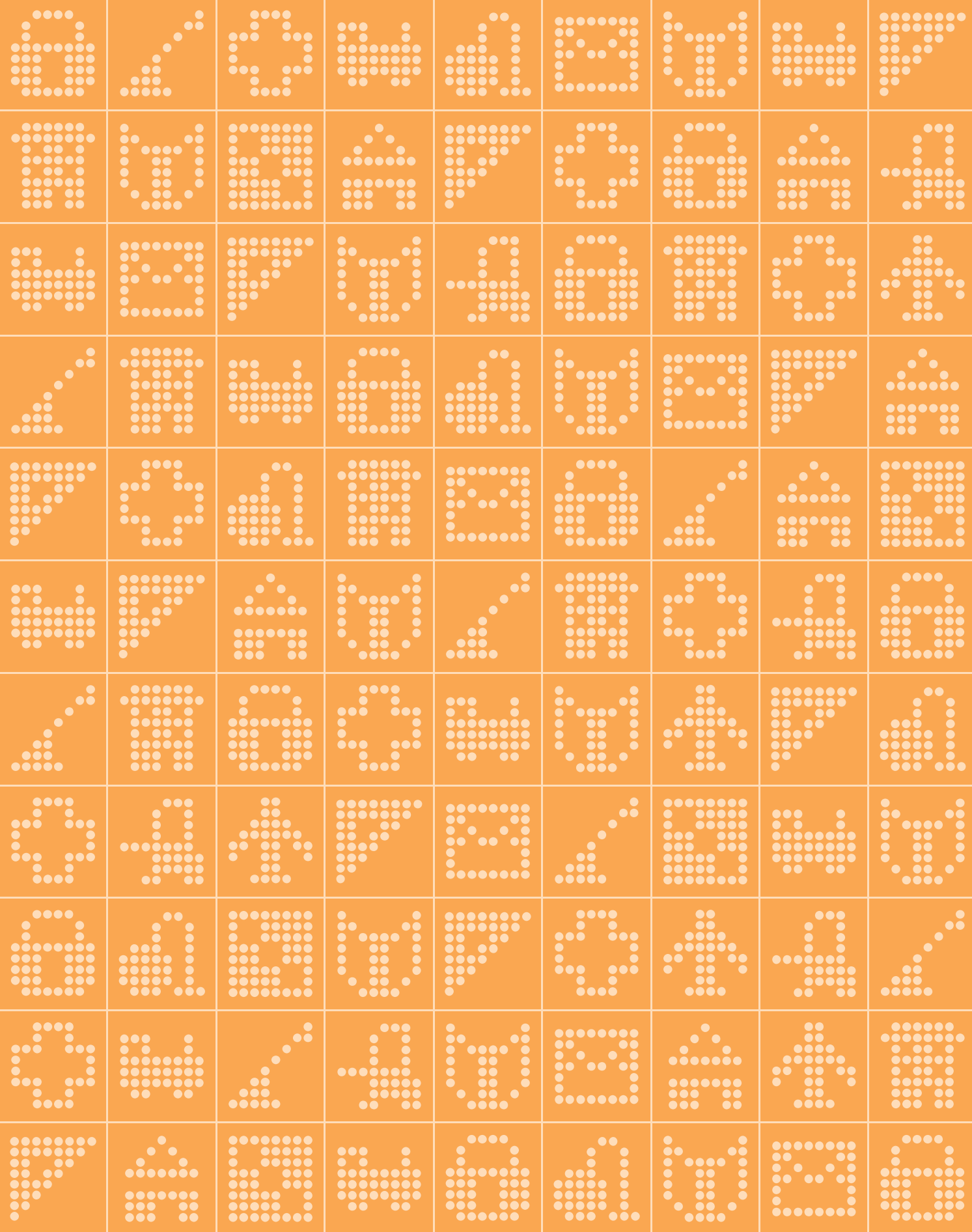
Lönenämnden för bransch Järnvägsinfrastruktur

Om parterna inte kan enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Lönenämnden för bransch Järnvägsinfrastruktur. Nämnden ska avge rekommendationer till de lokala parterna senast inom två månader i tvistefråga som uppkommit inom ramen för detta avtal.

Nämnden består av fyra ledamöter, varvid parterna utser vardera två ledamöter.

4. Giltighetstid

Avtalet gäller från och med den 1 maj 2023 till och med den 30 april 2025.



Avtalet finns för nedladdning på
www.arbetsgivarguiden.se

Best nr: 6605 2311

Frågor om innehåll:
Tel: 08-762 69 00

